

SINDICALISMO COMBATIVO (ELA 2012: CRECER DESDE EL CONTRAPODER)

JOXE ELORRIETA AURREKOETXEA

Ex Secretario General de ELA. Doctor en Ciencias Políticas por la UPV/EHU

ABSTRACT

El objetivo investigador ha sido abordar la situación del movimiento sindical. Se ha tomado como referencia el estudio de la trayectoria de ELA, contrastándola con otras prácticas que corresponden, tanto a Estados nación —Europa Occidental—, como a Naciones sin Estado —Québec—. Se quiere dar cuenta: de una doble transición de ELA, la que tiene que ver con el modelo de sociedad —de un sindicalismo de corte institucional a otro de contrapoder— y la relacionada con la cuestión nacional —del estatutismo al soberanismo—. Para ello importa observar el recorrido realizado por esta organización, incluyendo los impactos, a partir de ese momento hasta la actualidad.

El modelo sindical resultante cabe identificarlo como el correspondiente a un Sindicalismo Combativo. Este término es utilizado para referirse al sindicalismo quebecois por la centralidad que ocupa, en su intervención colectiva, la acción reivindicativa. En el caso de ELA, destaca, también, la sistemática presencia de la lucha sindical que ha desplazado y reemplazado a la práctica institucional como herramienta para defender los derechos y demandas de los y las trabajadores/as.

Palabras claves: movimiento sindical, combativo, acción colectiva

Mugimendu sindikalaren egoera aztertzea izan da ikerketa helburua. ELA sindikatuaren ibilbidearen ikasketa hartu da erreferentzia gisa eta beste eredu batzuekin alderatu da; bai Nazio-Estatuek jorratutakoa —Mendebaldeko Europa— eta

baita estaturik gabeko nazioek garatutakoak ere —Quebec—. Lan honetan ELAk bizitako trantsizio bikoitzaren berri eman nahi izan da. Batetik, gizarte ereduari dagokionez, izaera instituzionala duen sindikalgintzatik, oldarkortasuna eta aldarrikapen ekintzak barneratu dituen sindikalgintzara egindako jauzia. Bestetik, nazio auziarekin lotuta, estatutismotik subiranotasunera egindakoa. Horretarako, ezinbestekoa da trantsizioa abiatu zenetik erakunde honek hartutako bidea behatzea, eta bide horretan gaur egunera arte izan diren eraginak jazozea.

Ikerketa honetatik ondorioztatzen den eredu bat dator Sindikalgintza Oldarkorrenekin. Termino honen bitartez Quebecoko sindikalgintzari egin nahi zaio erreferentzia, aldarrikapen ekintzek haien parte-hartze kolektiboan duten zentraltasuna azpimarratzeko. ELAren kasuan, gainera, borroka sindikalaren presentzia sistematikoa nabarmendu beharra dago. Izan ere, langileriaren eskubide eta eskaerak defendatzeko tresna gisa, borroka sindikalak lehenagoko jokamolde instituzionala alboratu eta ordezkatu baitu.

Hitz gakoak: Mugimendu sindikala, Oldarkorra, aldarrikapen ekintzak

■ *The research objective has been to address the situation of the trade-union movement, using ELA's trajectory study as a reference. This path has been contrasted with other practices related both to State-Nations —Western Europe— and Nations without state —Quebec—. The dissertation aims to reveal a double transition experienced by ELA; the first related to the shift from an institutional to a counter-power unionism, the second, linked to nation-related issues and the convergence from a statutory model to a sovereignty. For this purpose, it is compulsory to analyze ELA's trajectory taking into account the impacts of this transition from that time to the present.*

The resulting model must be identified as Combative trade-unionism. This term refers to Quebecan unionism due to the importance of protest action in their collective intervention. In the specific case we are studying, the systematic presence of the union struggle should be emphasized. Such fight has displaced and replaced the previous institutional practice as a tool to defend workers' rights and claims.

Key words: trade-union movement, combative, protest action

1. Introducción

La actual fase capitalista,¹ la neoliberal, incluye un programa de destrucción metódica de todos los colectivos que significa una profunda ruptura con la precedente, *Welfare State*, (1945-1980), en la que la negociación colectiva, dentro de lo que era un conjunto más amplio de instituciones, convenios y reglas, posibilitaba, al movimiento sindical, desarrollar una función de mediación social, propiciando la distribución de rentas en un régimen de acumulación privada. Esta constatación le sitúa ante una verdadera encrucijada.

La discontinuidad histórica entre el *Welfare State* y el neoliberalismo deja al diálogo social vacío de todo contenido, abriendo una fosa profunda entre los acuerdos en la cúpula y la experiencia cotidiana en los lugares de trabajo y en el conjunto de la sociedad. Este instrumento ha perdido toda su eficacia como regulador. Del diálogo social no queda nada aprovechable para afrontar los retos sindicales actuales y para engendrar esperanzas de un futuro mejor.

El paradigma del «intercambio político»², hace tiempo que ha perdido toda virtualidad, entre otras razones, porque ya no se cumplen las condiciones básicas para que estos acuerdos neocorporativos puedan tener el más mínimo equilibrio para garantizar una cierta estabilidad económica y política.

El fondo de esta reflexión, lleva, por lo tanto, a contemplar un cambio profundo de la estrategia y práctica sindical que Wahl (2008) lo resume concluyendo que el pacto social no era una situación estable, porque el compromiso entre clases no era firme. Para las fuerzas capitalistas respondía una cuestión táctica para hacer frente a una situación política determinada, algo que convenía hacer para desactivar al movimiento obrero y social. Sin embargo, para el movimiento obrero y los sindicatos, se convirtió en un elemento estratégico y esa fue

¹ Se denomina *fase* el momento histórico en el que se está. Interesa buscar, siempre, lo nuevo, las discontinuidades históricas y, desde ellas y con ellas, hacer política (Magri, 2010).

² Término utilizado por teóricos italianos para designar: «una elección estratégica en la cual el sindicato renuncia a utilizar, plenamente, su poder de negociación sobre reivindicaciones inmediatas (esencialmente salariales) a cambio de la satisfacción de reivindicaciones «estructurales» a más largo plazo» (Rehfeldt, 1990).

su principal confusión y error. La ofensiva neoliberal y la fractura del pacto social están muy la vista.

La respuesta a una práctica que, en parte, lo llena el cinismo y la apatía, cabe identificarla con un Sindicalismo Combativo³ cuyo eje de intervención colectiva es la acción reivindicativa que ha desplazado y reemplazado a la práctica institucional como herramienta para defender los derechos y demandas de los y los/as trabajadores/as.

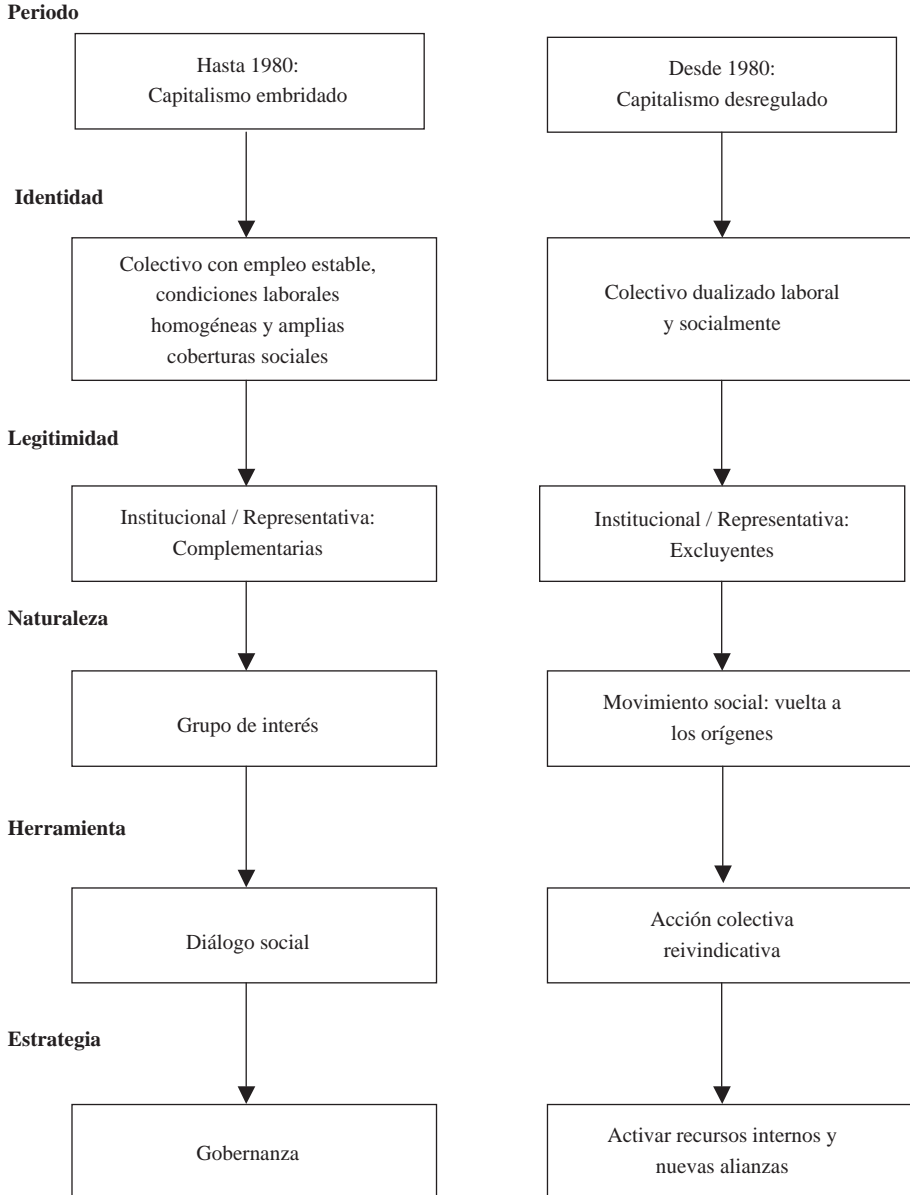
Partiendo de esta premisa, que sitúa al neoliberalismo como una fase capitalista en la que no cabe el consenso entre el capital y el trabajo, las bases para singularizar el Sindicalismo Combativo, con sus objetivos y repertorios de acción, son las siguientes:

- La lucha de clases constituye un punto nodal para explicar la cada vez más desigual distribución de la riqueza, cuya consecuencia es que la fractura social entre los ricos y los pobres no deja de crecer en todos los países, cualquiera que sea su nivel de desarrollo económico «Hay clases y luchas de clases y mi clase está ganando esta lucha» (Warren Buffet).
- Una posición de contrapoder, en lugar de replegarse frente a situaciones adversas, trata de ir abriendo ventanas de oportunidad que impulsen a una intervención colectiva propiciando espacios inéditos capaces de ir quebrando la hegemonía dominante. Un desafío que recaracteriza al sindicalismo renovado como Movimiento Social, *social movement unionism* (VOOS, 2010), volviendo a sus orígenes, dando centralidad al conflicto (ver gráfico 1).
- La fortaleza organizativa, y su permanente adecuación a las condiciones del contexto, representa una condición necesaria para poder desplegar, de manera sostenida y con posibilidades de éxito, las demandas que representan los intereses de aquellos sectores excluidos por el poder.
- La dimensión ideológica, en la que destacan el diagnóstico —las bases de la injusticia y sus culpables— y la alternativa, va definiendo los repertorios culturales duraderos de la movilización, su naturaleza más profunda.⁴
- En el terreno de la innovación y de la práctica, la mayoría de las veces, el sindicato ha ido por delante, siendo muchas veces más audaz que aquellos partidos políticos situados, al menos de entrada, en un espacio programático común (Magri, 2011).

³ Aceptación por la que se identifica el sindicalismo québecois (Collonbat, Gagnon, 2003).

⁴ Son los tres principales enfoques de la Agenda Clásica para la investigación de los movimientos sociales: la Teoría del Proceso Político (TPP), que introduce como variable independiente el concepto de «estructura de oportunidad política», incorporando, como recurso, que impulsa a la acción colectiva, los aspectos políticos del contexto; la Teoría de la Movilización de Recursos (TMR) que considera que los grupos racionalmente organizados, que persiguen determinados fines, dependen de los recursos organizativos que disponen; y los llamados Procesos Enmarcadores, definidos, también, como Marcos Interpretativos, que subrayan la dimensión ideológica (Laraña, 1999, Cruz, 2008).

Gráfico n.º 1⁵
Encrucijada sindical: grupo de interés *versus* movimiento social



⁵ Gráfico tomado de la pág. 610 (Elorrieta, 2011).

—Realidades como la vasca posibilitan una práctica universalista (Zizek, 2010), conformando un ámbito social y político con una agenda de propuesta y de reivindicación propia, en la búsqueda de una mejor correlación de fuerza para la emancipación nacional y de clase.

Desde estos presupuestos los Recursos de poder a destacar en el Sindicalismo Combativo, con un alcance general, cualquiera que sea su escala de intervención, son: su implantación en los centros de trabajo y su capacidad de participar, incluso desde su propio impulso, en alianzas sociales y políticas a todos los niveles (Levesque y Murray, 2010). Cada uno de estos dos Recursos de poder precisa, para su desarrollo, de autonomía política, financiera y sindical.

La trayectoria del sindicalismo vasco, más específicamente de ELA, puede representar un caso referencial para abordar este cometido, contrastándola con otras prácticas cuyos ámbitos de intervención corresponden tanto a Estados nación —Europa Occidental— como a Naciones sin Estado —Québec—. ⁶ Se quiere dar cuenta: de una doble transición de ELA, la que tiene que ver con el modelo de sociedad —de un sindicalismo de corte institucional a otro de contrapoder— y la relacionada con la cuestión nacional —del estatutismo al soberanismo—; y del recorrido realizado por esta organización, incluyendo los impactos, a partir de ese momento.

2. La fase del capitalismo neoliberal

2.1. Los *Años dorados* del capitalismo y del sindicalismo?

El acuerdo entre los estudiosos de diferentes disciplinas —historiadores, economistas, sociólogos—, en relación al significado del *Welfare State*, en el periodo posterior a la II Guerra Mundial, es muy amplio. A lo largo de tres décadas, hasta los comienzos de los ochenta, los países capitalistas desarrollados conocieron un crecimiento económico sin precedentes, asegurando el nivel de vida, el empleo y los servicios sociales básicos —salud, educación y jubilación—. Los principales países crecieron, de 1950 a 1973, más del 5 por 100 al año (el consumo por habitante casi se duplicó, entre 1960 y 1977), la tasa de paro se situó en torno al 1,5% y más del 60% del gasto público total correspondía a partidas sociales.

⁶ Han sido objeto de estudio las prácticas sindicales en siete países, Alemania, Gran Bretaña, Dinamarca, Suecia, Italia y Francia, en la UE, y Québec, recogidas en la tesis «Renovación Sindical: Una aproximación a la trayectoria de ELA. Mecanismos y Procesos», base del presente trabajo (Elorrieta, 2011).

Incluso, en EEUU, un Presidente conservador, Eisenhower, concluía, en 1954, que si algún partido intentase abolir la seguridad social, el seguro de desempleo o eliminar la leyes del trabajo carecería de apoyos, tildando de estúpidos a los pocos que defendían estas posiciones (Fontana, 2012).

El sincronismo, entre el cambio rápido de los procesos productivos y la transformación de las normas de consumo, constituía una de las novedades esenciales del periodo, calificado como el de los *años dorados* (Hobsbawm, 2008), dentro de una política económica keynesina basada en un marco reglamentado, en el que el sector público tenía, entre sus funciones, estimular la «demanda agregada» con el fin de evitar nuevas recesiones económicas.

Por otra parte, parece bastante evidente que el llamado «socialismo real» representaba todo un reto. El Partido Comunista de Francia se constituyó en el primer partido, con un 28,6% de los votos en las elecciones de 1946, y el Partido Comunista y el Partido Socialista de Italia alcanzaban, en las elecciones celebradas en 1946, el 40% de los sufragios (Muñoz de Bustillo, 2000).

En definitiva que determinados objetivos políticos —el pleno empleo, la contención del comunismo, la modernización de unas economías atrasadas o en decadencia— gozaban de prioridad absoluta y justificaban una intervención estatal de la máxima firmeza (Hobsbawm, 2008).

En cada país tomó una caracterización propia: *Estado benefactor* en Gran Bretaña, *mercado social* en Alemania Occidental, o *dirigismo económico* en Francia (Sassen, 2010). Una organización político-económica, conocida como «capitalismo embridado», en la que los procesos de mercado, así como las actividades empresariales y corporativas, se encontraban cercadas por una red de constreñimientos sociales y políticos y por un entorno regulador (Harvey, 2007).

En este marco, si el movimiento obrero no hubiera sido fuerte, nunca hubiera logrado ningún compromiso. El diálogo social fue fruto de un cambio real en las relaciones de poder (Whall, 2008). Pero, la confrontación de clase, en la medida en que fue acotando sus reivindicaciones al ámbito laboral y social, derivó no al modo de producción, sino al volumen a distribuir. Por encima de este tipo limitado de conflicto se dio un consenso en el que no se dejaba espacio para problemas fundamentales sobre la naturaleza de la economía política (Offe, 1988).

El paradigma o la esencia del pacto de la posguerra, partiendo que la relación salarial después de 1950 fue de tipo fordiano,⁷ estuvo formado por un consenso a tres bandas, gobiernos, sindicatos y patronales que mantuvieron la esta-

⁷ Prolongación de la fase taylorista mediante la mecanización, por un lado, y mutación de las normas del consumo gracias, en particular, al proceso del salario siguiendo el ritmo de los aumentos de la productividad previstos, por otro.

bilidad de tres variables: masa salarial, inflación y productividad, conformando un todo que hacía posible un dinamismo económico, compatible con niveles de gobernabilidad muy estables.

La Teoría de la Regulación, TR, da centralidad a estas relaciones capital/ trabajo y las sitúa, en lo que considera tercer modo de desarrollo capitalista, destacando que esta fase conoce, por primera vez, una significativa regulación de esas relaciones. Esta metodología de análisis puede servir para una mejor comprensión del papel desempeñado por el movimiento sindical en cada uno de sus países, de sus logros y limitaciones, en un régimen de acumulación capitalista, que: «a veces se calificará como modo de desarrollo» (Boyer, 1986).

2.2. Acumulación por desposesión: la globalización corporativa

Se puede situar el nacimiento de la hegemonía neoliberal, el 15 de agosto de 1971, cuando el Presidente norteamericano Nixon anunció que EEUU suspendía la convertibilidad del dólar en oro (Ramonet, 2008). Entre ese momento y el estallido de la crisis han transcurrido 37 años.

Evidentemente, sería válida otra fecha, siempre en torno a los setenta⁸ o a principios de los ochenta. Un nuevo orden económico social y político que, entre las múltiples globalizaciones posibles, ha tomado la forma de una «Economía global corporativa», en la que destaca el gran poder de ciertos actores económicos y políticos que han impuesto, especialmente durante la década de 1990, una institucionalización considerable de los *derechos* de las empresas multinacionales (Sassen, 2007).

La nueva derecha ha irrumpido con un proyecto fuerte, difícil de combatir. La utopía neoliberal tiende a imponerse, incluso, sobre los gobernantes: exigiendo bancos centrales independientes; predicando la subordinación de los Estados nacionales a los requerimientos de libertad económica para los mercados, la prohibición del déficit y la inflación, la privatización general de los servicios públicos y la reducción de los gastos públicos y sociales (Bourdieu, 1998, 2000). Los políticos se han quedado sin apenas poder, limitándose a trabajar para ella, en vez de servir a los ciudadanos (Otte, *El País*, 2010, 5 de diciembre).

Esta perspectiva se inserta en un plan de gran calado, en un proyecto hegemónico que va desde lo filosófico hasta lo económico, incorporando elementos del tradicionalismo cultural y social profundamente antiigualitarios y autoritarios (Laclau y Mouffe, 2004).

⁸ Harvey lo sitúa entre 1978, año en el que Deng Xiaoping emprendió los primeros pasos hacia liberalización de una economía comunista, y, 1980, en el que fue elegido Reagan presidente de los EEUU, destacando que, en 1979, Volcker asumió el mando de la Reserva Federal y Thatcher fue nominada como primera ministra de Gran Bretaña (2007).

Los capitalistas aceptaron el *Welfare State* mientras que las tasas de beneficio fueron altas. Cuando estas alcanzaron su nivel más bajo se entró entonces en una nueva era de globalización. Una globalización ante todo del asalariado, debido a que la transformación principal se ha producido en el mundo del trabajo (El Atlas Geopolítico, 2010).

El contexto, caracterizado por el desempleo masivo y la precariedad, deja de ser un *mal momento transitorio*, mientras se encuentra un empleo fijo, y se convierte en un estado permanente que se ha extendido por toda Europa. Semejante degradación del estatuto del asalariado agrava las desigualdades (Ramonet, 2010, abril).

Esta constatación puede medirse con numerosos datos comparativos que, vistos en su conjunto, son inapelables. El deterioro social es muy evidente en el conjunto de UE.

El desempleo, relativamente estable y bajo hasta 1975, se dispara, notablemente, a partir de esta fecha. Desde entonces se mantiene en niveles estructuralmente más elevados, por encima de la EEUU, que, desde la II Guerra Mundial, marcaba cotas más altas. (Navarro, 2008). Mientras que el paro alcanzaba, en agosto, el 8,1% en EEUU, en la UE-27 se situaba en el 10,5% y, en el área del euro, UE-17, era todavía más elevado, el 11,4% (Eurostat, 2012).

Al referirse al empleo hay que incorporar el deterioro de las condiciones de trabajo y el descenso del nivel de protección social. Si en la UE perviven elementos propios de los Estados del Bienestar, ello es así antes por efecto de una inercia que llega del pasado que de resultados de un proyecto estrictamente contemporáneo (Taibo, 2006).

La misma tendencia negativa se ha dado, durante este periodo, en la evolución de la renta. Los salarios, después de haber subido en la UE-15 hasta el año 1975, se estancaron hasta 1982, para descender, rápidamente, desde entonces, pasando de representar el 67% del PIB a un 58% en el 2005.⁹ Durante el periodo 1999-2006 los beneficios empresariales aumentaron un 33,2% de media en la UE-15 (Navarro, 2008).

Para destacar algunos países, de Europa Occidental, (excluidos los directamente intervenidos) por el calado antisocial de los recortes laborales y sociales, sin que con ello se quiera restar gravedad a lo que ocurre en resto, se podrían citar los casos de Alemania, Gran Bretaña y el Estado Español.

En lo que a Alemania se refiere, las medidas adoptadas, por su amplitud e intensidad, pueden considerarse unas de las mayores de toda la OCDE. Su con-

⁹ Para el Estado Español, según la Contabilidad Nacional de España, el peso de los salarios en el conjunto de la renta ha sido, a finales del 2011, el 47,83%.

secuencia ha sido una creciente dualización: en lo que afecta al mercado laboral, introduciendo una mayor flexibilidad en la contratación laboral y facilitando el despido; y en lo concerniente al nivel de las coberturas sociales, revisando, de manera importante, el Estado del Bienestar en las cuestiones relacionadas con el empleo, enfermedad o jubilación (Chagny, 2008).

Este paquete de reformas, integradas en la Agenda 2010,¹⁰ se ha traducido en un crecimiento de los trabajadores/as pobres que, excluidos los empleos a tiempo parcial, representaban, ya en el 2004, un 16,2% en la zona Oeste y un 17,2% en los Estado del Este.

En el caso británico, tras el mandato de los conservadores, en el que se tomaron drásticas medidas para desregular el mercado de trabajo, recortar prestaciones y reducir el sector público, la impronta privatizadora fue una de las características del neolaborismo.

Gran Bretaña es, además, tras Alemania, el segundo país en cuanto a contratación a tiempo parcial. Añadir: que uno de cada cuatro activos tiene una rotación de empleo que, como media por asalariado/a y año, da como resultado cinco contratos; y que la pobreza relativa, considerada como una verdadera lacra social, como consecuencia de la gran desigualdad en la distribución de la renta, alcanza el 25% de la población.

En lo que concierne al Estado español destaca: que a pesar del bajo nivel de las prestaciones estas han sido objeto de sucesivos recortes y que, algunos de ellos, han contado con el apoyo de CCOO y de UGT. El más reciente ha sido el aval dado a la reforma de las pensiones del gobierno de Zapatero.¹¹ La mayoría sindical vasca ha respondido a esta reforma con una Huelga General.

Por otra parte, el cambio en la estructura productiva, en la que el sector terciario representa más del 75% de todo el empleo, unido a la reducción del tamaño de las empresas, la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo y a las transformaciones tecnológicas y organizativas, ha tenido como característica destacada un alto grado de desregulación, con bajos salarios, aprovechando la debilidad sindical.

Un ejemplo ilustrativo es el caso alemán, en el que los bajos salarios se concentran en tres colectivos: el 30,8% mujeres, el 34,7% en los emigrantes y un 57,9% en los jóvenes menores de 25 años. Por tamaño de empresa y sectores: el

¹⁰ Programa del gobierno socialdemócrata de Schöeder, en coalición con los Verdes, puesto en marcha a partir del 2003.

¹¹ Entre el 2005 y 2011, mandato de Zapatero, el recorte de las prestaciones sociales fue simultáneo con las reducciones fiscales a las rentas del capital. El tipo efectivo del impuesto de sociedades cayó del 19,3% al 9,4% (*El País*, 2012).

42,8% en las empresas con menos de 20 trabajadores; y el 42,5% en los servicios.

Estos resultados subrayan que el objetivo del neoliberalismo consiste en redistribuir la renta, no en

generar riqueza, proceso que se define como «acumulación por desposesión», (Harvey, 2007), lo que evidencia que el modelo social europeo está muerto y quien dé marcha atrás en los recortes presupuestarios provocará una sanción inmediata de los mercados (Mario Draghi, presidente del Banco Central Europeo (BCE) (*The Wall Street Journal*, New York, 2012).

3. El poder sindical en las empresas y las alianzas

El movimiento sindical dispone de Recursos de poder sobre los que incidir para recuperar la iniciativa, en Europa su tasa de sindicación es la más baja desde 1950, dependiendo, en mayor o menor grado, de su propia decisión para activarlos. Ya se han apuntado dos que son claves, además de la estructura organizativa: el priorizar su presencia en los centros de trabajo, ganando en densidad, cohesión y dinamismo; y el activar nuevas alianzas políticas y sociales, revisando las relaciones con los partidos tradicionalmente más próximos.

3.1. Un objetivo consustancial al neoliberalismo: alejar la acción reivindicativa de los centros de trabajo

La estrategia neoliberal se ha caracterizado por el sistemático intento de sacar la acción sindical de la empresa en aquellos modelos de negociación colectiva descentralizados. Paralelamente, en los sistemas centralizados, el procedimiento para ello ha sido mantener una negociación centralizada que ha ido desvirtuándose por el descuelgue creciente en las empresas, sin posibilidades de acción sindical en las mismas, porque la ley no lo permite (Alemania) o porque el modelo está basado en el consenso (Dinamarca y Suecia).

El caso británico y el italiano son dos ejemplos paradigmáticos para constatar cómo se ha desmontado una práctica en la que la negociación colectiva pivotaba en los centros de trabajo:

- En Gran Bretaña se ha recurrido a una drástica intervención normativa. El resultado más extremo es la figura denominada *partnerships agreements*. Esta nueva práctica, que se extiende sobre todo en el sector de los servicios pero, que está presente en todos los grandes sindicatos, limita las competencias sindicales a la información y, frecuentemente, a la garantía

del monopolio de representación para la organización firmante, renunciando al derecho de negociación colectiva.¹²

- En Italia, patronal y sindicatos sustituyeron la negociación colectiva en las empresas por el modelo, consensado en 1993, que primaba la negociación por sectores. Entre otras modificaciones, se enterró la llamada escala móvil —indiciación automática de los salarios, establecida en 1975—, tras un periodo de alta conflictividad (los «años calientes») cuyo punto álgido puede fecharse en 1969 (Hege y Rehfeldt, 1999). El acuerdo no hacía sino consolidar el profundo cambio de sistema, haciendo de la paz social una prioridad.

¿Qué ha ganado el movimiento sindical? Los convenios sectoriales están atascados y una parte de ellos se firman en minoría. La escasa negociación colectiva de empresa está amenazada por las revisiones unilaterales. El incremento de los salarios netos se ha quedado sensiblemente por debajo de la inflación. La afiliación ha retrocedido, al menos, un 25% en dos décadas.

Tras haber logrado el debilitamiento sindical en la base, gobiernos y patronal, además, de cerrar compromisos sectoriales y confederales con la minoría sindical, han concluido, en 2009, con el apoyo de dos sindicatos, CISL y UIL, un acuerdo sobre la reforma de la negociación colectiva, en el que se refuerza la descentralización, primando el convenio de empresa (Hege, 2009).

— El paralelismo del caso español es notable. Tras los Pactos de la Moncloa del otoño de 1977, que respondieron al consenso alcanzado por las élites políticas, para acotar el alcance de la reforma, imponiendo la paz social, apoyados por CCOO y UGT, en el acuerdo de 1980, el AMI, suscrito entre UGT y CEOE, lo verdaderamente importante, para la patronal, era el modelo que sancionaba.

La prioridad estaba en sacar al sindicalismo de la empresa. En este sentido fueron muy clarificadoras las afirmaciones del entonces Presidente de la patronal, Ferrer Salat:

Si no firmamos el acuerdo marco nos cargamos a la UGT [...] no resistiría la lucha convenio a convenio porque tiene menos organización y virulencia que CCOO [...] El convenio marco servirá para romper por arriba la escalada de negociaciones colectivas y de reivindicaciones (ELA-Astekaria, 1980).

En este modelo, en el que a partir de 1996 se inició una segunda etapa en la que CCOO y UGT han tenido una total sintonía, ha primado el interés de una

¹² Martínez Lucio y Stuart enmarcan el concepto de *partnership*, que lo denominan *co-participación*, dentro del modelo de relaciones laborales de la tercera vía que reemplaza el conflicto por el consenso (2001).

patronal decidida a desactivar el sindicalismo en la empresa, aprovechando la propia debilidad financiera de ambas organizaciones.

No es casual, que, dada esta práctica, los sindicatos españoles, hubieran tenido grandes dificultades para instalarse dentro de las empresas y que la afiliación a los mismos bajase espectacularmente, colocándose en una tasa cercana al 10% (Toharia, 1986, Visser, 1991/92, Alvarez Junco, 1994).

Al igual que en el caso italiano, una vez que el sindicalismo ha quedado desprovisto de una mínima capacidad de respuesta en los centros de trabajo, la última reforma del PP del 2012 no ha hecho sino reforzar la capacidad unilateral del empresario para imponer sus condiciones, por encima de acuerdos vigentes cuales quiera que fuesen sus ámbitos.¹³

— Francia podría ser el tercer ejemplo del modelo mediterráneo. Aunque, en este país, no ha habido necesidad de desmontar ninguna práctica de negociación colectiva. Sin un sistema de negociación colectiva las grandes reuniones, que llevan dicho nombre, son en realidad convocatorias de la patronal y de los sindicatos para oír las decisiones tomadas por el Estado (Touraine, 2009). Esta es la razón por la que ley Aurox de 1982, que obliga a la negociación colectiva en empresas y sectores «contribuyó a la desindicalización» (Köhler, 1999). En un sindicalismo con una tasa de afiliación por debajo del 8%, la iniciativa, siempre, corresponde a la patronal.

En los sistemas centralizados de negociación colectiva la crisis en la que están inmersos va dejando patente cómo, también, el punto crítico, para una eficaz respuesta sindical, se sitúa en los centros de trabajo:

— En Alemania, el modelo de negociación colectiva, sectorial por regiones, ha dado paso a un progresivo descuelgue en los centros de trabajo. En el metal, a partir del año 2004 en el que se firmó el Acuerdo de Pfrzheim, la negociación colectiva descentralizada ha cobrado carta de naturaleza, sancionando una práctica anterior. Las cláusulas de descuelgue pueden responder, no solo a razones económicas, sino, también, al objetivo de mejorar la competitividad, introduciendo, en estos supuestos, un bono, solo para los afiliados, bajo el control sindical (Rehfeldt, 2008).

Este deslizamiento se da en un modelo en el que, salvo excepciones, no hay un salario mínimo, solo existe en la construcción, en la limpieza industrial y en la distribución de correo (Hege, 2009), y en el que los consejos de empresa, aunque en su mayoría sus componentes son sindicalistas, no pueden convocar huelgas. Incluso, hay quienes sostienen que los directivos los consideran como parte de la *comunidad de la planta* y no como un organismo interno (Clegg, 1985).

¹³ La eliminación de la cláusula de ultraactividad deja la negociación colectiva sin suelo alguno de partida.

— En los países nórdicos, ciñéndose a los casos danés y sueco, la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal, ha dado paso a la llamada *descentralización centralizada* o a la *descentralización coordinada*, respectivamente. Los salarios y otras condiciones laborales se establecen en los centros de trabajo —en los que el sindicalismo es cada vez más débil, con serias dificultades de renovación y con unas conductas cada vez más gerenciales en sintonía con la dirección de las empresas—, facilitando lo que en Dinamarca se conoce como *compromisos creativos* (Sondergard, 2008).

En definitiva, el neo-corporativismo, en la que los sindicatos han tenido una función mediadora para conciliar la política de rentas, el pleno empleo y la estabilidad económica con una práctica basada en el conflicto acotado (Alemania) o en el consenso (Dinamarca y Suecia), ha sido reemplazado por todo tipo de acuerdos en los centros de trabajo en los que el sindicalismo carece de toda tradición reivindicativa e incluso está limitado por serias restricciones legales para actuar.

3.2. El desplazamiento de la división social como eje de la acción política

La izquierda europea ha ido perdiendo su hegemonía, empezando por la cultural, sobre sus bases sociales, dilapidando sus antiguas redes de confianza y de capital social. Cuando han tenido responsabilidades de gobierno con mayorías absolutas, se han caracterizado por políticas al servicio de la economía de mercado, con la consiguiente erosión de su credibilidad. El progresivo vaciamiento de toda expresión ideológica se ha ido sustituyendo por la lucha mediática, por el control de la opinión pública. Todo esfuerzo por la reorganización y por la movilización, para preservar la posibilidad de seguir siendo partidos de masas, ha sido baldío.

Los principales responsables de la deserción de la izquierda europea son quienes han impulsado el trasvase de la socialdemocracia al social-liberalismo. Es un hecho que importantes partidos de esta corriente, pilotaron, desde sus gobiernos, sucesivas reformas, incluidas las laborales, que han ido recortado, fuertemente, el Estado del Bienestar. El nuevo laborismo, la SPD, el PSF y el PSOE, al propiciar el desmantelamiento de la regulación keynesina del sector público y de la protección social, en nombre de la «tercera vía», han aserrado la rama en la que estaba encaramada la socialdemocracia.

El resultado es un desgaste de su electorado popular y un vértigo ideológico ante un vacío programático abismal (Bensaid, 2009). Los partidos socialdemócratas han llegado al poder con el siguiente mensaje entre líneas hacia el capital: nosotros haremos el trabajo que sea necesario en una forma más eficaz e indolora que los conservadores (Zizek, 1998).

Para los teóricos de la tercera vía BECK y GIDDNENS, el punto de partida es que la política ya no se estructura en torno a la división social. El problema

es solo técnico y se resuelve con el diálogo, escuchándose los unos a los otros. Se sacraliza el consenso sin cuestionar el sistema de poder y, como consecuencia, el elemento anticapitalista queda erradicado (Laclau y Mouffe, 2004).

Las izquierdas, provenientes de viejas corrientes comunistas, por ejemplo, en Italia, Francia y el Estado español, no han corrido mejor suerte, incapaces de consolidar una base social y electoral estable, desde la opción conocida como Eurocomunismo¹⁴. El Programa Común francés del 72 y el Compromiso Histórico italiano, que se fraguó en los años 73-74, partiendo de las vías nacionales al socialismo, han repetido o se han aproximado mucho a las de los socialdemócratas, dando prioridad política, sobre todo a su dimensión electoral, sacrificando la acción de masas, la lucha social. Destaca, en consecuencia, la relación de subordinación del sindicato respecto al partido que marca, profundamente, el perfil de esta corriente¹⁵.

Este enfoque de la acción política se sitúa en los partidos tipo *catch-all* que dejan a un lado la ideología para captar el mayor el mayor número de votantes. Donde esté la mayoría, allí están sus propuestas en ese famoso *centro político* hacia donde tienden a ir los actuales partidos de *derechas* y de *izquierdas*. Los *catch-all* son puras máquinas electorales (Gómez Rivas, 2010).

3.3. Dos aproximaciones estratégicas: revitalizar el sindicalismo de base y tomar la iniciativa política

a) *Convergencias de los modelos centralizados con los descentralizados*

En la fase del neoliberalismo, sindicatos que han operado, en el ámbito de la negociación colectiva, dentro de sistemas caracterizados por su impronta centralizadora, por la preeminencia de los convenios sectoriales, han empezado a reevaluar su intervención en los centros de trabajo, aproximándose con ello a los modelos que siempre han tenido esta práctica.

- El caso alemán representa un ejemplo significativo de esta reorientación. Voces cualificadas abogan por una fuerte organización en los centros de trabajo para evitar situaciones de pura subordinación. Una línea de trabajo extensible, tanto a la federación mayoritaria, como a la segunda en importancia, VER.DI, que agrupa a los y las trabajadoras del sector ser-

¹⁴ El Eurocomunismo, empezó su andadura en la Conferencia de Berlín, en junio del 76, en la que tres partidos comunistas del sur de Europa (Italia, Francia, España), confrontaron de manera pública y global con Moscú.

¹⁵ El PCE, al firmar los Pactos de la Moncloa (1977), impuso a CCOO un periodo de paz social que se prolongó cuando, dos años más tarde, en 1979, se opuso a que este sindicato llamase a la Huelga General contra el proyecto del Estatuto de los Trabajadores (Andrade, 2012), salvo en Hego Euskal Herria donde secundó la convocatoria de ELA.

vicios, públicos y privados, siendo, entre ambas, el 70% de la DGB (Bispinck, Dribbusch, y Schulten, 2010).

En un modelo plural, en el que las federaciones gozan de autonomía en la negociación colectiva, amplios sectores siguen manteniendo un perfil acorde con un sistema de corte institucional en la que prevalece la armonía, alejada de todo ensayo reivindicativo. Pero, sin olvidar, las restricciones legales a la acción sindical en las empresas y la prohibición de la huelga, que alcanza a importantes colectivos, los nuevos enfoques de intervención colectiva tienen significación.

- En el caso italiano en el sindicato mayoritario, la CGIL, en particular la federación metalúrgica, la FIOM, vuelven a primar los centros de trabajo como eje de su respuesta reivindicativa. Probablemente, agotada la virtualidad de los convenios sectoriales —la FIOM no los ha suscrito en el 2001, 2003 y 2010— rota la unidad sindical, tanto la confederal como la federal, en plena ofensiva patronal y política, ha llegado el momento, como lo ha explicitado la CGIL, de actuar sobre el terreno —territorios y centros de trabajo— dando una gran prioridad a la mejora de los salarios (Hege, 2009).

¿Esta estrategia, no significa retornar a un periodo anterior al acuerdo del 1993, después de un recorrido que parecía apuntar una convergencia basada en un modelo neocorporativista, cada vez más centrado en la gestión macro tanto en lo económico como en lo social?

- En el modelo anglosajón, caracterizado por su negociación colectiva descentralizada, destaca el sindicalismo québécois, en el que, la asamblea general de la afiliación por cada centro de trabajo es determinante, para preparar la plataforma reivindicativa y para convocar a la huelga.¹⁶
- En cuanto al caso británico cabe constatar que, a pesar de las fuertes restricciones normativas del thatcherismo, no revisadas en los gobiernos neolaboristas, las horas perdidas por conflictos laborales, aunque sean limitadas, sí son indicativas del perfil reivindicativo sustentado en la acción colectiva de empresa (Dufour, 2008).
- La negociación colectiva auspiciada por ELA en Hego Euskal Herría se decanta claramente por aprovechar las potencialidades de los ámbitos descentralizados, rechazando los pactos sociales y las cláusulas de paz social de los acuerdos sectoriales.¹⁷

¹⁶ Las excepciones a los convenios de empresa son el sector público y la construcción con negociaciones nacionales.

¹⁷ En coherencia con su apuesta, por un sindicalismo reivindicativo y de fuerte afiliación e implantación social, en lugar de por un modelo de participación institucional, ELA, abandonó el Consejo de Relaciones Laborales, CRL, el Consejo Económico Social, CES —además del resto de los órganos de la Comunidad Autónoma vasca, CAPV, en los que compartía con los sindicatos representativos, la patronal y el gobierno tareas de gestión en áreas de formación, empleo y salud laboral—.

Para evaluar la amplitud de la negociación colectiva descentralizada basta señalar que, en el periodo 2000-2004, el número de empresas con convenio colectivo alcanzó la cifra de 458 empresas, solo incluidas las empresas de comité, es decir de más de 50 trabajadores/as, a las que habría que añadir un dato más estructural que cuantitativo, la progresiva extensión a las Pymes. En esos cuatro años el total de huelgas fue 436 de las que 422 eran de empresa (ELA, 2004).

Sobresale, junto al número de conflictos, su duración. En el del geriátrico Ariznavarra (Gazteiz) —un centenar de mujeres y tres hombres— han mantenido los conflictos laborales, probablemente, más longevos de toda Europa de las últimas décadas. Una huelga de 8 meses entre el 2002 y el 2003 y otra de dos años, nueve meses y diecisiete días entre el 2008 y 2010 (Giménez, 2012).

Tras la reforma de Zapatero y Rajoy, para ELA, solo en el ámbito de la empresa se pueden blindar los logros adquiridos por medio de la lucha sindical, partiendo de que en el futuro, en su previsión, los convenios sectoriales se van a quedar sin cobertura universal (Ponencia, 2013).

Tanto en el caso de la CSN¹⁸ de Québec como en el de ELA, la caja de resistencia presta un apoyo muy decisivo para posibilitar la extensión y la duración de los conflictos. Destaca, también, su carácter confederal dotándole a este ámbito de intervención de una posición muy determinante.

Los ejemplos considerados abarcan una parte del espectro sindical que, aunque no sea mayoritaria, representa las líneas de trabajo del sindicalismo que, para responder al neoliberalismo, trata de disponer la mejor correlación fuerzas para la lucha, primando para ello los centros de trabajo.

b) *Implicarse en la batalla de las ideas, actuar en representación de las aspiraciones del colectivo trabajador*

Los sindicatos se encuentra en una encrucijada, o bien se cierran en una estrategia de mantener su estatus quo, o bien buscan una representatividad más amplia articulada políticamente de una manera muy estrecha con las acciones de otros movimientos sociales.

La necesidad del mundo sindical de formular una nueva relación, entre estrategias políticas progresistas a nivel nacional e internacional, es tanto mayor en la medida que la acción combinada, a ambos niveles, de gobiernos y capital, conlleva resultados contrarios a las mayorías sociales (Hyman y Gumbrell-Mc Cormick, 2010).

¹⁸ La CSN es, junto como ELA, miembro de pleno derecho de la Confederación Internacional, CSI, siendo las dos únicas excepciones de Naciones sin Estado que tienen este estatus. Es el sindicato mayoritario del Québec en el sector público y el segundo, detrás de la FTQ, en el privado.

Parece que, en el ámbito internacional, en la orientación y la práctica de la CES, prevalecen los presupuestos neoliberales de la UE, como se ha podido constatar en el apoyo mayoritario al Tratado y a la flexiguridad, que generaliza el contrato precario. Aunque, hay que reseñar que algunas organizaciones miembros participan en los Foros Sociales, tanto en los mundiales como en los regionales (CGT francesa, CGTP portuguesa, CSC belga, CSN québécois, ELA, y las federaciones metalúrgicas IG-Metal alemana y la FIOM italiana).

En el espacio político propio, la mayoría de los sindicatos de Europa Occidental siguen vinculados a sus alianzas políticas tradicionales que limitan una visión de su papel social:

- Las relaciones entre el tradeunionismo y el labour, que siguen siendo muy estrechas, manteniendo un nexo orgánico que incluye un importante flujo financiero del sindicato al partido, son consideradas como *malsanas* (Hyman y Grumbrell-McCormick, 2010).
- Probablemente, el mayor déficit político del sindicalismo alemán ha sido la ausencia de un proyecto alternativo a la Agenda 2010, (Hege, 2005). La fractura de la SPD, con el nacimiento de Die Linke, muestra que, en el seno de los cuadros militantes, la disidencia política, si bien de manera incipiente, está ganando un terreno que alcanza a los Verdes.
- En Italia si, las confederaciones sindicales, ya no tienen una vinculación partidaria tan marcada como en el periodo precedente se debe, entre otras razones, a la implosión que se ha dado en el sistema de partidos, habiendo dejado de existir las organizaciones de referencia: el PCI, escindido, en dos tendencias en torno, al Partido Democrático, PD, y a Refundación; la DC, rota en varios partidos; y el PS, parte de cuyos restos están en el PD.
- En el caso francés, todavía, en las elecciones presidenciales del 88 y en las elecciones Europeas del 89, la CGT, el sindicato mayoritario, dio su apoyo a las candidaturas comunistas. Es al inicio de los noventa cuando se fue marcando una distancia entre el sindicato y el partido.

En lo se conoce como modelo mediterráneo solo la CGIL italiana y la CGT francesa, tras la crisis de los partidos comunistas respectivos, apuntan en una línea de intervención política autónoma. Otros sindicatos, como la CISL y la IUL en Italia, la CFDT y FO en Francia o CCOO y UGT en el Estado Español se caracterizan por un modelo de intervención paraestatal, convirtiendo la concertación permanente en una función de acompañamiento a gobiernos y patronales a través de acuerdos tripartitos o bipartitos.

En este panorama, en el que no se dan las condiciones para reconstruir, desde el sindicalismo, una nueva alianza política alternativa al neoliberalismo,

caben destacar dinámicas como las propiciadas en Québec o Hego Euskal Herria por CSN o por ELA.

— Para evaluar al nivel de intervención política del sindicalismo québécois en general y de la CSN en particular hay que arrancar a partir de los años sesenta. La CSN rompió sus relaciones con el Partido Liberal canadiense para ser en adelante un apoyo activo del Partido Québécois (PQ). Lo mismo se puede decir del conjunto del sindicalismo, ya que, incluso la FTQ, que estuvo vinculado durante mucho tiempo al Nuevo Partido Democrático (NPD), por su afiliación al Congreso del Trabajo de Canadá (CTC), alcanzó en los años 70 un nivel de autonomía que le permitió apoyar al PQ en repetidas ocasiones (Collombat y Gagnon, 2003).

El sistema electoral mayoritario, no proporcional, que dificulta la aparición y consolidación de nuevos partidos, sirve para explicar que el sindicalismo esté alineado con el partido soberanista, frente al conservador y procanadiense partido liberal. Pero, el nivel de autonomía política se concreta, por ejemplo, en el hecho de que Consejos centrales de la CSN, sus regionales, (a los que no les alcanza la prohibición de apoyar determinadas candidaturas), hayan respaldado listas de izquierda, en abierta ruptura con el PQ, como es el caso del Consejo Central de Montreal, que representa un tercio de su afiliación, denunciando, de esta manera, la deriva neoliberal del partido soberanista.

Añadir una cuestión clave para valorar mejor el grado de autonomía en la esfera política: la relevancia que tiene el modelo de sociedad en la acción sindical. En concreto a la CSN, le dota a su intervención política de un nivel de iniciativa muy relevante en la que converge con sectores feministas, ecologistas, estudiantes y actores de la economía social.

— La intervención política de ELA, en la fase neoliberal, está precedida por dos decisiones estratégicas: la opción tomada al inicio de la transición de distanciarse del PNV y, extensivamente, de toda subordinación partidaria; y el paso del estatutismo al soberanismo.

A partir de los noventa, la progresiva centralidad que ha ido cobrando el modelo de sociedad ha tenido un doble alcance que ha afectado, de manera trasversal, al perfil de su intervención sindical y a su posición política relacionada con la lucha por la reivindicación nacional, haciendo una lectura global y nacional del neoliberalismo.

En plena escalada de las políticas neoliberales, la cuestión nacional no emborrona la lucha social —desde la autonomía política— sino que la plantea en términos añadidos (Zallo, 1977). Más que una simple reivindicación de ciertos sectores sociales progresistas (sindicatos y otros grupos), lo que está en juego es la posibilidad de un *Proyecto Nacional Vasco* (Gómez Uranga, 1999).

No obstante, aunque la mayoría sindical vasca, ha tenido un significativo papel social —su punto álgido lo alcanzó en la huelga general de 1999 reivindicando los 35 horas y el salario social— y político —impulsando su propia estrategia y agenda a favor del diálogo y la negociación— la alianza no está consolidada, lo que permitiría una posición hegemónica alternativa en una doble dimensión: ámbito político-territorial y modelo de intervención. Este horizonte podría ser parte determinante para un proceso de construcción nacional que debería buscar, para avanzar, enclaves hegemónicos referenciales, poniendo a disposición de los desafiadores colectivos más recursos, abriendo nuevas oportunidades. Una colaboración que, superando la cooperación competitiva, es capaz, desde una obligación mutua, de propiciar una identidad compartida (Della Porta y Diani, 2012).

4. Fortaleza y flexibilidad organizativa

4.1. Punto de partida

Dado que, para el sindicalismo, el desafío permanente es alcanzar resultados evaluables en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo del colectivo asalariado, los modelos organizativos deben de ser los suficientemente fuertes para resistir a sus oponentes pero, lo bastante flexibles para cambiar con arreglo a las circunstancias y nutrirse de la energía de su base (Tarrow, 1997).

En la fase actual, hegemonizada por el neoliberalismo, la organización puede describirse como «el motor del cambio» que operaría a modo de «hardware» para impulsar el nuevo proyecto que cabe identificar como el «software» (Tarrow, 1997). Un reto que hace que los *organizadores sindicalistas* tengan que jugar un papel determinante en la medida que les corresponde tomar la iniciativa en labores de organización y dirección.

La disponibilidad de la organización, junto con la decisión política y la destreza, derivada, en buena medida, del Aprendizaje¹⁹sobre el terreno, constituyen la base para que los *organizadores sindicalistas* asuman la tarea en las mejores condiciones en un marco de naturaleza contingente.

Es todo un reto para la continuidad, no solo en términos de identidad, sino de acción. (Della Porta y Diani, 2012). Un abanico de intervención que cubre un amplio espectro que va desde las huelgas generales, hasta la lucha descentralizada que se manifiesta en la negociación colectiva.

¹⁹ Para Levesque y Murray el desarrollo de los Recursos de poder precisa determinadas Aptitudes, destrezas de los dirigentes sindicales y militantes para utilizarlos y transformarlos, siendo crucial, la del aprendizaje (2010).

Su dimensión integral cobra una importancia determinante en el tránsito de un periodo en el que los consensos eran posibles, a otro de abierta confrontación. Solo desde una confederación sólida y cohesionada es posible liderar una estrategia capaz de optimizar las propuestas, los repertorios de acción y todos los medios materiales, incluyendo militancia y recursos financieros. Para responder a las consecuencias sindicales negativas ocasionadas por el contexto externo, se hace necesaria una visión, una dirección, una gestión coordinada, es decir confederal.

4.2. Innovación o burocratización

La CSN y ELA son dos ejemplos de innovación organizativa, desde el impulso confederal:

- La CSN, convocó, en el año 1995, un Congreso extraordinario para reformar sus estructuras y, un año después, en el Congreso ordinario de 1996, la cuestión organizativa fue, nuevamente, parte del orden del día. Entre los objetivos destacaba el posibilitar niveles de intervención más eficaces en la negociación colectiva (Comby, 1997). Como resultado de los debates congresuales, en el Congreso extraordinario del 95, se aprobó la reducción de los Consejos Centrales de 22 a 13 y, en el Congreso ordinario del 96, se adoptó una resolución sobre la reconfiguración de las federaciones y su disminución a siete.
- El paralelismo con la CSN, del proceso seguido en ELA en lo concerniente a las fusiones de federaciones y comarcas, es notable.²⁰ En 1990 arrancaron las dos primeras fusiones de federaciones. En 1993 se decidió pasar de 19 a 12 uniones comarcales. En el 2003 el Congreso extraordinario definió la nueva etapa de la estructura profesional con cuatro federaciones: Metal, Gizalan, Zerbitzuak, y Hainbat, correspondiendo la segunda denominación al sector público, la tercera a los servicios privados y la cuarta a una diversidad de sectores industriales unos y de servicios otros.

En ELA, en el ámbito organizativo, se han dado otras dos innovaciones de calado: la Comarca Integral que ha posibilitado converger medios y personas en un único equipo de dirección para marcar objetivos, prioridades y formas trabajo; y el relevo generacional, estableciendo el límite de edad para las máximas responsabilidades que ha propiciado la incorporación de un nuevo equipo de mujeres y hombres a todos los niveles de decisión. El combinar la concepción de

²⁰ En la CSN y en ELA la innovación va dialécticamente unida al conflicto social y político y no tiene una correlación estrecha con la diversidad de patrones normativos que regulan las relaciones laborales en ambos modelos.

la Comarca Integral, en la que se ponen en común todos los cuadros militantes, con las medidas adoptadas para propiciar el cambio generacional, es lo que, probablemente, ha permitido un dinamismo organizativo, menos expuesto a prácticas rutinarias.

El conjunto de los cambios organizativos ha ido propiciando la incorporación de nuevos métodos de trabajo, en concreto el llamado «Plan Lanera». Su base lo constituyen los grupos homogéneos de delegados y delegadas (lan-taldeak) que desarrollan un trabajo colectivo que incluye la renovación, la formación y la participación en acciones comarcales, federales y confederales, destacando la estrecha interrelación entre la organización y la negociación colectiva, como queda constancia cuando se subraya que: «en los ámbitos en los que no lleguemos y organicemos las empresas el empresario va imponer sus condiciones laborales» (Ponencia, 2013).

En relación a la praxis organizativa de ELA es imprescindible incorporar el papel desempeñado por la formación y la comunicación interna. El XII Congreso Confederal constataba al respecto:

Nuestro perfil reivindicativo exige un esfuerzo singular de formación y de elaboración de publicaciones. Se trata de plantear opciones alternativas al neoliberalismo, formulando un pensamiento propio y avanzando desde la praxis, que en sí misma constituye la experiencia más valiosa para éste sindicalismo de contrapoder (Ponencia, 2008).

Se buscaba generar un pensamiento alternativo impulsar una estrategia que se reconozca en las propuestas y en la acción, y ganar en cohesión, empezando con no perderla, teniendo en cuenta la profundidad de los cambios operados en lo sindical, en lo político y en lo organizativo. Todo ello, además, en un periodo en el que, la incorporación de una nueva generación al sindicato, exigía que este colectivo madurase ideológicamente haciendo suyos los valores y la estrategia de ELA.

Hay que tener presente que es la ideología la que induce a los miembros a principios y objetivos, siendo el vínculo ideológico, en el núcleo militante, el que determina la naturaleza del movimiento (Reichmann, 1994).

Hay otros modelos en los que la respuesta organizativa a los cambios del contexto ha tenido un signo meramente defensivo —alemán y británico— y, en algunos casos, su impronta burocrática es la nota dominante —italiano, francés y español—.

— Tanto el sindicalismo alemán como el británico ha sufrido una sangría afiliativa muy grande, perdiendo casi la mitad de sus cotizantes, lo que les ha exigido acometer fuertes ajustes en sus estructuras, reduciendo, vía fusiones, el número de federaciones.

En poco más de diez años, de 1989 a 2001, la DGB ha pasado de tener 17 federaciones a 8. En este proceso la confederación no ha tenido ninguna influencia, reduciendo su papel a ser un interlocutor con el gobierno y los medios de comunicación (Kahmann, 2008).

Esta situación explica que, incluso frente a la Agenda 2010, la resistencia sindical fuese débil y que supusiera, además, una división en el propio seno del movimiento sindical. Mientras que los dos mayores sindicatos IG-Metal y Ver. Di proclamaron el fracaso de la política de reformas, la IG-BCE, el sindicato de química y energía, defendió un diálogo constructivo en lugar de una *simple contestación* (Hege, 2005).

— En el modelo sindical británico la lógica organizativa tiene muchas similitudes con el alemán. Las fusiones responden, igualmente, a una racionalización de recursos económicos buscando, en buena medida, la supervivencia (Dufour, 2005).

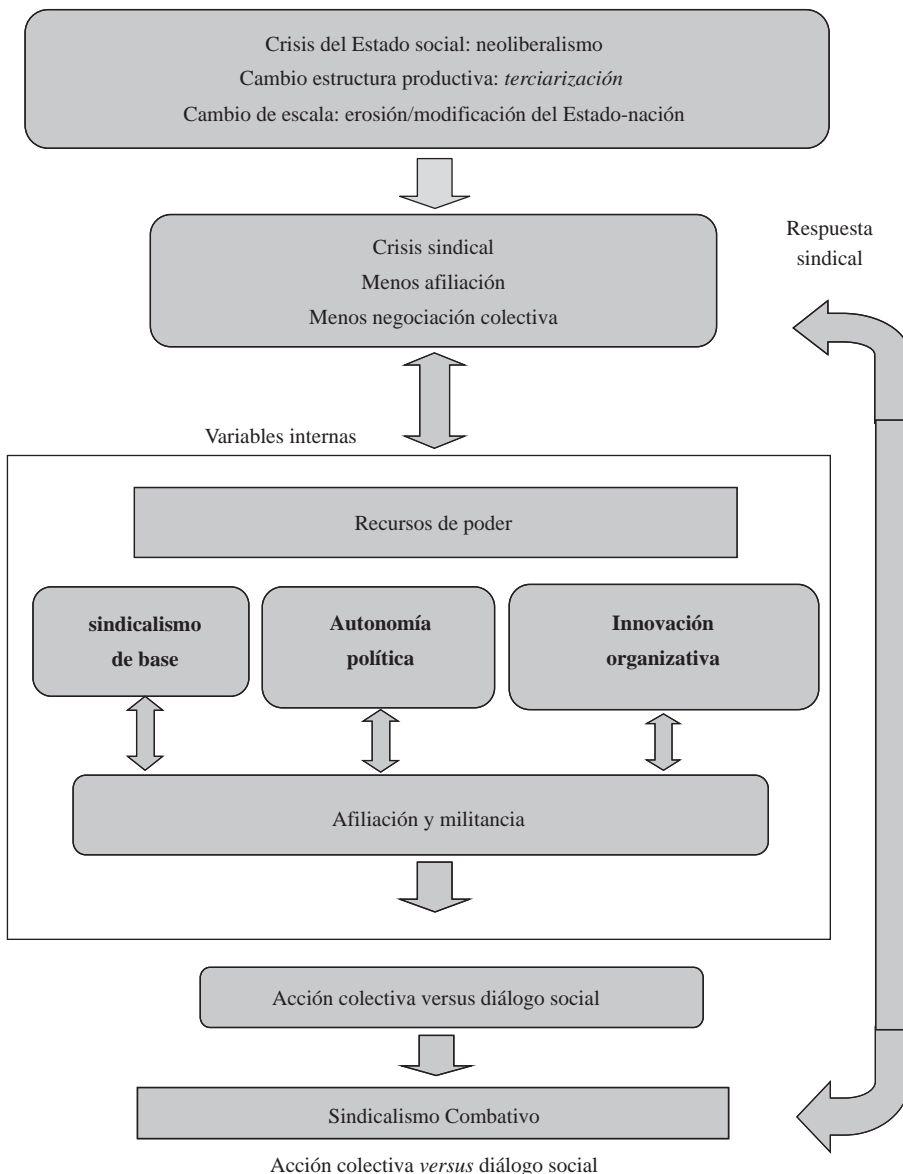
En una organización en la que la confederación, tampoco, juega papel alguno en todo el proceso de adecuación de las estructuras, la diferencia más marcada está en la atomización. Aunque, en poco más de una década, el total de federaciones se ha reducido a 58 y las tres más grandes, UNITE, UNISON y GMB²¹, rebasan el 60%, de todos los efectivos de la confederación (www.tuc.org.uk 2010), su número sigue siendo elevado.

En el modelo mediterráneo, lo que tal vez llama más la atención es que no se observan cambios organizativos de alcance, a pesar de que el peso confederal de los respectivos sindicatos es predominante. Probablemente, la respuesta esté en que dependen menos de su cotización y más de los recursos externos, sobre todo públicos:

- En Italia, en torno al 50% de sus cuotas provienen de los pensionistas cuyas aportaciones se hacen a través de las instituciones de previsión colectiva. La CGIL conserva trece federaciones y la cuestión organizativa no ha tenido ninguna prioridad.
- En Francia, con una autonomía financiera por debajo del 20% (Le Monde Economique, 2004), se siguen manteniendo miles de liberados/as de las administraciones y empresas, sin revisar en profundidad sus estructuras. Las lógicas institucionales y burocráticas explicarían, más allá de la transformación del aparato productivo y el individualismo, el por qué el sindicalismo francés, que había sido una de las *fuerzas vivas*, se percibe, en el presente, como un freno al cambio, sin militantes, sin equipos que

²¹ En el año 1996, el total de organizaciones afiliadas al TUC eran un centenar. El 80% de los sindicatos se repartían un 20% de toda la afiliación.

Gráfico n.º 2²²
Renovación sindical



²² Elaborado partiendo del gráfico de la pág. 41(Elorrieta, 2011).

animan una dinámica desde la proximidad de los talleres y oficinas (Andolfatto y Labbé, 2006).

- En el Estado español, tampoco, CCOO y UGT, cuyos presupuestos se financian en su mayor parte de fondos públicos (según un boletín de CCOO sus cuotas representan el 25,93% de sus ingresos totales)²³, han acometido cambios organizativos. Un claro síntoma de cómo las prácticas burocráticas pueden limitar las oportunidades de renovación de determinados modelos (ver gráfico 2).

5. Claves para interpretar la trayectoria de ELA

El nivel de autonomía de la tres variables básicas internas —la política, la financiera y la negociación colectiva— y la gestión que de ellas se ha hecho, desde el modelo organizativo de partida, que a su vez se ido transformando en el tiempo, sirven para explicar el recorrido de ELA en estos treinta últimos años, desde el inicio de la transición, tras la muerte de Franco (1975) hasta la actualidad. Un camino, que ha venido condicionado por un contexto sujeto a profundos cambios, cuyos primeros pasos en la nueva dirección se sitúan en la década de los sesenta y en el que a finales de los ochenta se introdujeron, desde el núcleo militante, correcciones de calado en su funcionamiento.

En 1960 se produce un viraje de tal calibre que algunos llaman la Esquina de Euskadi. Se dice que quién no sabe, no entiende, lo que sucedió en los años 60, no sabe, no entiende lo que está pasando en Euskadi en este momento²⁴. Los años 60, son determinantes en ELA. La ruptura del régimen de partido único en el nacionalismo, facilitó la superación de determinadas limitaciones, en concreto: el planteamiento de clase respecto al socialismo y el de la independencia sindical (Bengoa, 1993).

La crisis interna de 1988, cuyo único efecto negativo fue la salida del Secretario General y tres miembros más del Comité Ejecutivo, posibilitó, a su vez, que ELA volviera a realizar una nueva sintonización con su entorno en su doble dimensión de clase y nacional: respondiendo, en su discurso y práctica, a la recomposición de la clase trabajadora (en términos de género, de condiciones de trabajo —caracterizadas por la precariedad y la discriminación—); y estableciendo distancias, cada vez más definitivas, con su apuesta favorable al Estatuto, adentrándose en un nuevo ciclo de intervención política.

²³ Razones, CCOO, 2010, 5, 22 de junio.

²⁴ Es la época de las ikastolas, del euskera batua y del nacimiento de organizaciones sindicales como USO y CCOO.

5.1. La autonomía política: propuestas y movilización

En las dos últimas décadas, ELA, ha ido administrado su praxis política, con más ambición y compromiso, haciendo, de ello, un rasgo explícito de su estrategia. En la actual coyuntura de crisis económica sistémica, caracterizada por los sucesivos recortes laborales y sociales, que están castigando con una dureza sin precedentes las condiciones de vida y de trabajo de la clase obrera, su acción política se mueve entre dos coordenadas que confrontan con la gestión que, desde las diferentes administraciones (estatales, autonómicas, forales y locales) está dejando intacto el poder que, sin restricción alguna detectan, las élites económicas y financieras.

Desde su plena autonomía, ELA, en su praxis política, marca, con propuestas²⁵ y acciones colectivas, distancias con pugnas partidarias centradas en la prioridad de la lucha electoral —que van en detrimento de la construcción de una identidad alternativa— y que hacen de la gestión institucional un objetivo que subordina y/o aplaza cualquier adopción de medidas concretas a favor de los/as trabajadores/as, racionalizando o legitimando líneas políticas que representan una salida antisocial de la crisis (Ponencia, 2013).

Simultáneamente, junto a la mayoría sindical y en alianza con organizaciones sociales, ELA, ha activado un ciclo de protesta cuyos hitos han sido cinco huelgas generales en menos de cuatro años²⁶: el 21 de mayo del 2009, demandando a los gobiernos una respuesta contra la crisis económica; el 29 de junio del 2010, en la que la mayoría sindical vasca reaccionó inmediatamente contra la reforma laboral del gobierno de Zapatero, desmarcándose de la efectuada por CCOO y UGT para el 29 de septiembre; el 27 de enero del 2011, convocada contra el recorte de las pensiones, validada por CCOO y UGT; el 29 de marzo del 2012, rechazando la reforma del PP contra el drástico recorte de derechos individuales y colectivos, a la que se sumaron CCOO y UGT en el conjunto del Estado; y la del 26 de septiembre, nuevamente, por las medidas del PP. Un pulso sostenido, desde un trabajo organizativo sistemático que pivota en los centros de trabajo.

Esta dialéctica, impulsada por ELA, en la que ningún ámbito institucional o partidario queda exento de interpelación, explica la crisis de la alianza con LAB, sin mayor recorrido en el terreno que toca de lleno a la autonomía política, salvo, prácticamente, las llamadas conjuntas a las Huelgas Generales (Informe de Gestión del Comité Ejecutivo, 2013).

²⁵ Sus propuestas, ante las elecciones autonómicas de la CAPV del 21 de octubre del 2012, en contra de los recortes y en defensa del Estado del Bienestar, son un ejemplo de su línea de intervención política.

²⁶ El comunicado de ELA, desmarcándose de la convocatoria estatal de Huelga General para el 14-11-2012, explicita que la prioridad contra los recortes viene dada por una agenda propia de la mayoría sindical para marcar distancias frente al sindicalismo que sigue apostando por el diálogo social (*El Correo Español*, 2012).

5.2. La autonomía financiera: la cuota representa el 88,95% de los ingresos

Frente a la dependencia económica del sindicalismo del Estado español, ELA es la excepción al haber optado por un proyecto sustentado en las cuotas. (Köhler, 2001) (Landa, 1993). La tasa de cobro, ya se había situado, para 1981, por encima del 98% sobre el total de la afiliación.

En todos los Congresos posteriores al de 1993 —en el que se inició esta práctica—, se ha presentado, dentro del informe económico correspondiente, la evolución del grado de cobertura financiera de la cuota sobre el total de los ingresos: en 1997 alcanzaba el 77,07%; en el año 2000 el 78,52%; en el año 2004 el 81,82%; en el año 2008 el 85,72%; y en el año 2012 el 88,95% (Anexo económico-financiero al Informe de Gestión, 2013).

En el logro de esta autonomía financiera destaca el salto de la afiliación. En septiembre del 2012 ha alcanzado la cifra de 105.312, marcando una progresión, respecto a finales de 1989, momento en el que computaba 56.289, del 187,09%. La tasa de penetración sindical, que mide la afiliación activa con respecto a la población asalariada ocupada, ha pasado, en el mismo periodo, del 6,28% —con 41.598 miembros— al 10,34%, —con 95.459 miembros— alcanzando su máximo histórico intercongresual, tras una crisis que se prolonga ya cuatro años²⁷ (Ponencia, XIII Congreso, 2013).

5.3. La autonomía en la negociación colectiva: proximidad con la clase trabajadora

A lo largo de la trayectoria de ELA, hay una constante en su quehacer sindical: la búsqueda de la proximidad con la clase trabajadora. Esta prioridad queda muy patente en dos momentos críticos: al inicio de la transición; y al inicio de los años noventa.

En el primero de ellos, esta opción lo entendió como decisiva señalando que su futuro dependía del trabajo llevado a cabo en las empresas debido, entre otras razones, a la hostilidad de un marco normativo laboral muy centralista. En los noventa entendió que, con el cambio de composición del colectivo trabajador, por razones de género, tamaño de empresa, estructura sectorial y condiciones laborales, caracterizadas por la precariedad y la discriminación, era clave mantener la proximidad, con su base social y que esta había que buscarla en los centros de trabajo.

Para hacer posible este objetivo, la participación de los y las trabajadoras es una cuestión decisiva. En el XII Congreso Confederal (2008), la centralidad que fue tomando, en la praxis sindical de ELA, a partir de 1993, va más allá de

²⁷ La credibilidad de esta información viene avalada porque ELA somete sus datos de afiliación a una auditoría detallada realizada por los medios de comunicación. La última ha tenido lugar el 11-12-2012.

la afiliación, al convertir la asamblea del conjunto de los y las trabajadoras en el ámbito fundamental para la acción colectiva.

ELA, va incorporando, además, la referencia territorial, integrando las reivindicaciones de corte tradicional (salarios, jornada etc.) con aquellas sobre las que pivota el modelo de sociedad (educación, sanidad etc.).

En paralelo, la distancia respecto a la participación institucional se fue haciendo insalvable, sin opción alguna para regenerar un espacio de encuentro. ELA, se manifiesta decidida a apostar por un sindicalismo reivindicativo y de fuerte afiliación e implantación social, en lugar de por un modelo de participación institucional.

En esta toma de posición, ambos modelos, ya no se consideran complementarios ni, tan siquiera, compatibles, ELA, entendió que podía sobrevivir organizativamente integrándose en las estructuras institucionales que ofrecía la ley. Pero, que no podía sobrevivir políticamente como movimiento autónomo que tiene entre manos sus propias decisiones. La cuestión de la composición de los trabajadores se convirtió en un tema central en la reflexión estratégica de ELA. Era preciso abandonar la lógica que concede en el seno del sindicato un lugar determinante a las categorías de asalariados más estables, ya que no son las que van a asegurar el futuro. Se trataba de encontrar afiliados allí donde el sindicato no va espontáneamente: los trabajadores más precarios y los sectores de actividad más frágiles (Dufour y Hege, 2009).

En el Congreso del 2008, en una de las resoluciones aprobadas, ELA, elevaba a definitiva la crisis estructural del diálogo social, tras constatar que, dada la posición de las administraciones y patronales, la participación institucional no sirve para abordar contenidos concretos que permitan reequilibrar las condiciones de trabajo o el desigual reparto de la riqueza.

5.4. Bricolage organizativo con pulso confederal

El IV Congreso de 1979 asignó al componente organizativo la función de ser la columna vertebral del diseño de ELA. La idea recurrente fue que: «Sin organización es difícil que exista un sindicalismo fuerte». Además, su carácter confederal se consolidó con unas peculiaridades que pueden considerarse inéditas, en su concepción y alcance: un único presupuesto y una sola estructura en cuanto a medios humanos, en el que las comarcales y federaciones —con una posición interna de paridad— tienen cometidos funcionales, revisables en aras del proyecto integral.

El Congreso de 1990 decidió impulsar la transformación de la estructura de ELA para poder responder a las mutaciones que se han dado en el mundo del trabajo. Una tarea que nunca concluye, en la búsqueda de la máxima eficacia:»Ese tiene que ser [...] el sentido de los cambios y adaptaciones orga-

nizativas que con toda seguridad, habremos de abordar los próximos años» (Ponencia, 2013).

La organización, en lugar de ser una rémora a la necesidad de adecuar toda la práctica sindical al desafío neoliberal, se ha convertido en un elemento decisivo para proyectar un perfil de orientación marcadamente reivindicativa en ELA, sin olvidar que, si se acepta la versión modificada del bricolage, según la cual pocos materiales utilizados son totalmente nuevos, es, esencialmente, una cuestión de donde se quiere centrar el foco de atención (Clemens, 1999). En este caso el foco de atención son las secciones sindicales, las organizaciones de base en cada centro de trabajo, tratando de dinamizarlas, desde una perspectiva de clase, no corporativa, combinando elementos de concienciación, cohesión y eficacia.

El impulso organizativo ha contando con la singularidad, compartida por la CSN, del doble *mito fortalecedor* (Klandermans, 1994), el de clase y el de emancipación nacional, clave para cohesionar y activar una identidad colectiva en un sindicalismo de un pueblo sin Estado.

5.5. ELA: Nueva Identidad

ELA se ha constituido en un actor político dotado de una Nueva Identidad. El Correo Español, diario de mayor difusión en Hego Euskal Herría, particularmente hostil a la trayectoria de ELA, en uno de sus editoriales, levanta acta de tal mutación:

ELA nunca se había marcado como una organización tan nacionalista como en la actualidad. Tampoco, había desplegado un discurso tan igualitarista como el que en los últimos años le ha llevado a [...] censurar lo que para el sindicato constituye la gestión neoliberal de la globalización. (2000)

El cambio de ELA, tanto en su vertiente sindical —abandono de las instancias bipartitas y tripartitas, características de un modelo de corte institucional, acentuando su perfil reivindicativo, de lucha-, como política —sustitución de la vía estatutista por la soberanista, basada en la confrontación democrática impulsada por las fuerzas favorables al ámbito vasco de decisión—²⁸, ha tenido un profundo calado que no se ha limitado a introducir adaptaciones parciales a su modelo de partida.

²⁸ En la terminología de autores como Laclau y Mouffe (2004) cabría concluir que, en el proyecto alternativo, los dos puntos nodales de la articulación hegemónica son el soberanismo y la distribución de la renta. En otros términos, conformarían las dos principales líneas de fractura (cleavages) (Della Porta y Diani, 2012), anteponiendo el ámbito nacional de decisión a la legitimidad del Estado-nación y reafirmando la vigencia del conflicto de clases.

Parece adecuado asimilarlo a lo que desde la investigación académica se entiende como «Bing Bang» (Dufour, Murray, Peetz y Yates, 2010), si bien, esta radical evolución, ha sido resultado de una transformación fraguada por aproximaciones sucesivas, construcción/deconstrucción simultánea, desde la impulso de un colectivo militante, con una explícita conciencia nacional y de clase, que le ha dotado al soberanismo de una fuerte dimensión social, al propiciar la síntesis entre un «soberanismo democrático» y un «soberanismo social» (Gómez Uranga, 2000).

Para AULESTIA, tras constatar que el «Proyecto nuevo» comenzó «entre 1992 y 1993»: «Lo sorprendente es que una evolución tan rápida y drástica no haya suscitado incomodidades apreciables en el seno de ELA» (El Correo Español, 2001, 18 de noviembre).

Estos cambios han pivotado en un formato organizativo muy compacto, estructurado en torno al liderazgo de la confederación, y en una acentuada interacción social asentada en la colaboración con LAB y otros sindicatos —mayoría sindical vasca—.

En el cuando, en el cómo y en el ritmo de la Nueva Identidad de ELA destaca el hecho de que solo ha habido una única narrativa como diagnóstico y respuesta a los acontecimientos críticos, sindicales y políticos, que han puesto en cuestión sus apuestas estratégicas de partida (a diferencia, por ejemplo, de la CFDT francesa y la CGIL italiana que han sufrido sendas escisiones en los ochenta). Es decir, que en el seno de la propia organización no ha tomado cuerpo un debate entre los partidarios de abordar cambios en profundidad y aquellos otros más proclives a la defensa del estatus quo del modelo vigente, con las correspondientes adaptaciones. (Ver gráfico 3)

Queda constancia que los actores no son identidades con límites precisos, sufriendo modificaciones según interactúan, afectando poderosamente tanto a la acción colectiva como a sus resultados (González Calleja, 2001). En concreto, los resultados de afiliación y de representatividad electoral, que roza el 40% en la CAPV y rebasa el 21% en Navarra, avalan las posibilidades de un Sindicalismo Combativo.

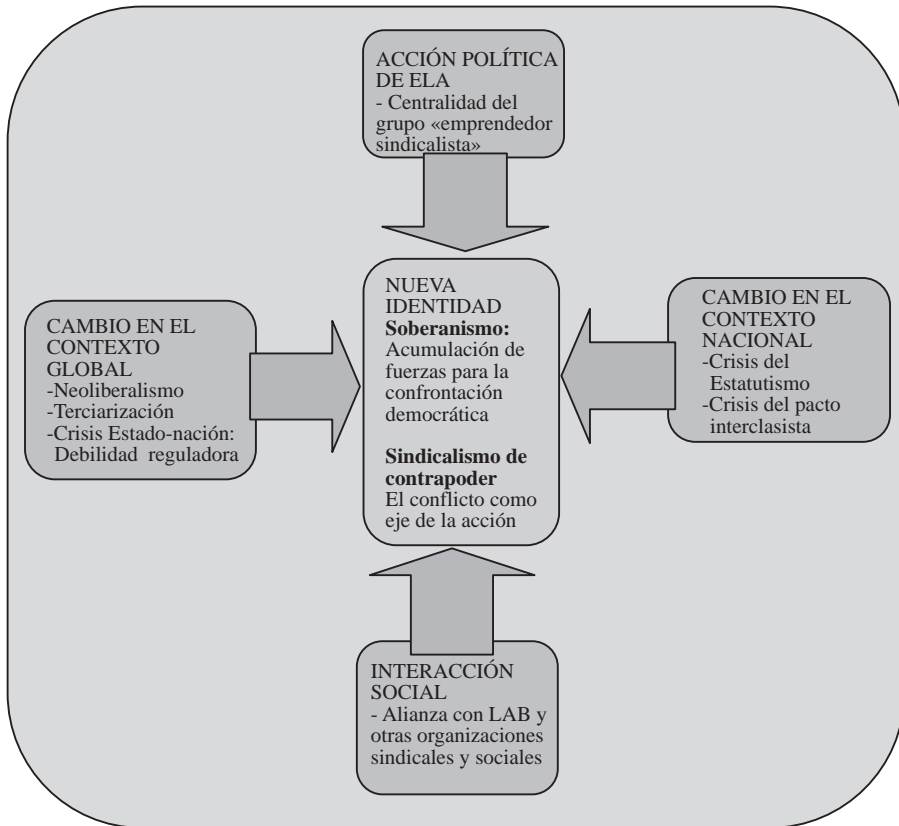
5.6. Una «cierta excepción» sindical en la UE

Para DOFOUR y HEGE:

ELA representa, por el mismo hecho de su trayectoria, una cierta excepción en el seno de la comunidad sindical Europea [...] El sindicalismo de ELA ha prosperado en una coyuntura de transformación estructural, transformación que sirve, además, para explicar el declive sindical en otros lugares. La historia, más bien de éxitos, que ELA escribe en este periodo de grandes dificultades para las mayores organizaciones sindicales del continente Europeo, impulsa a analizar las condiciones de su éxito. Por lo

menos hay una que ELA destaca [...] Durante la apertura del Congreso, un delegado extranjero se interrogaba [...] Pero ¿qué queda del sindicalismo sin dialogo social? El Secretario General saliente le respondió: sindicalismo (2009).

Gráfico n.º 3²⁹
ELA: sindicalismo combativo



Bibliografía

- ANDOLFFATO, D. y LABBÉ, D. (2006): *Histoire des syndicats*. París: Seuil.
 ANDRADE, J.A. (2012): *El PCE y el PSOE en (la) transición*. Madrid: Siglo XXI.
 ÁLVAREZ JUNCO, J. (1994): *Movimientos sociales en España*. Madrid: CIS.

²⁹ Elaborado partiendo del gráfico de la pág. 610 (Elorrieta, 2011)

- AULESTIA, K. (2001): «Poder sindical». *El Correo Español*, 18 de noviembre.
- BENGOA, V. (1993): *De SOV a ELA, Historia, organización, representatividad*. (Apuntes inéditos).
- BENSAID, D. (2009): *Elogio de la política profana*. Barcelona: Península.
- BISPINCK, R., DRIBBUSCH, H., SCHULTEN, T. (2010): «Erosion ou nouvelle stabilisation de la négociation collective de branche?». *IREs*. 126.
- BOURDIEU, P. (1998): «La esencia del neoliberalismo». *Le Monde Diplomatique*, diciembre de 2000. *Cortafuegos*. Barcelona: Anagrama.
- BOYER, R. (1986): *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- CHAGNY, O. (2008) «Retour sur les réformes du marché du travail en Allemagne». *IREs*. 58.
- CLEGG, H (1985): *El sindicalismo en un sistema de negociación colectiva*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- CLEMENS, E.S. (1999): *La organización como marco. Identidad colectiva y estrategia política en el movimiento sindicalista norteamericano (1880-1920)*. Barcelona: Istmo.
- COLLOMBAT, T. y GAGNON, M.J. (2003): «Le syndicalisme québécois fase à la résurgence d'une droite antisindicales.» *IREs*. 83.
- COMBY, M. (1997): «Une difficile réforme des structures à la Confédération des Syndicats Nationaux». *IREs*. 49.
- CRUZ, R. (2008): *Repertorios La política del enfrentamiento en el siglo XXI*. Madrid: CIS.
- DELLA PORTA, D., DIANI, M. (2011): *Los movimientos sociales*. Madrid: CIS.
- DUFOUR, Ch.(2005): «Echéance électorale et relations Labour-Syndicats.» *IREs* 93: 5-13.
- (2008): «En attendant les conservateurs: le lien problematiques entre Syndicats et Labour». *IREs*. 114.
- y HEGE, A. (2009): «12.º Congreso de ELA, confederación sindical vasca». *IREs*. 117.
- y MURRAY, G., PEETZ, D., YATES, Ch. (2010): «Repensar la représentation collective: introducción». *IREs*. 65/2.
- EL ATLAS GEOPOLÍTICO (2010): *Le Monde Diplomatique*.
- EL CORREO ESPAÑOL* (2000): 3 de diciembre.
- (2012): 3 de noviembre.
- ELA (1980): *ELA Astekaria*. 76.
- (2004): *Ponencia, XI Congreso Confederal*.
- (2008): *Ponencia, XII Congreso Confederal*.
- (2013): *Ponencia, XIII Congreso Confederal*.
- (2013): *Informe de Gestión del Comité Ejecutivo*. XIII Congreso Confederal
- (2013): *Anexo económico-financiero al Informe de Gestión*. XIII Congreso Confederal.
- ELORRIETA, J. (2011): *Renovación sindical: una aproximación a la trayectoria de ELA. Mecanismos y procesos*. Tesis doctoral UPV/EHU.
- El País* (2012): 24 de septiembre.
- EUROSTAT (2012): *Newsrelease*. 138, 1 de octubre.
- FONTANA, J. (2012): *Por el bien del imperio. Una historia del mundo desde 1945*. Barcelona: Pasado y presente.
- GIMÉNEZ, I. (2012): *Huelga de Ariznavarra: 2 años, 9 meses, y 17 días de dignidad*. Bilbao: FMRA.
- GÓMEZ RIVAS, C. (2010): «Los partidos cooperativos». *Le Monde Diplomatique*, octubre.
- GÓMEZ URANGA, M.(1999): «Nuevo discurso para la soberanía». En *Propuestas para un nuevo escenario*. Bilbao: FMRA.

- (1999): «La capacidad económica de autogobierno de las regiones identitarias de la UE». En *Nacionalidades y regiones en la Unión Europea*. Madrid: Fundamentos.
- (2000): «A propósito de un Congreso sindical». *Gara*, 28 de noviembre.
- GONZÁLEZ CALLEJA, E. (2011): «Charles Tilly y el análisis de la mecánica histórica en la confrontación política. En *A propósito de Tilly*. Madrid: CIS.
- HARVEY, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- HEGE, M. (2005): «Le retour improbable à la normalité de la négociation collective, ou les dilemes du mouvement syndical». *IREES*. 92.
- (2009): «Négociation collective et influence syndicale, reculs et resistances». *IREES*. 116.
- (2009): «Une réforme du système de la négociation collective sans unité syndicale». *IREES* 117.
- y REHFELDT, U. (1999): «Une moderation salariale qui vient du loin». *IREES*. 60.
- HOBBSAWM, E. (2008): *Historia del siglo XX*. Barcelona: Crítica, 18.^a edición.
- HYMAN, R., GUMBRELL-McCORMICK, R. (2010): «Syndicats, politique et parties: possible?». *IREES*. 65/2.
- KAHMANN, M. (2008): «La fusion comme moyen de renouveau syndical. L' exemple Ver. Di». *IREES*. 111.
- KLANDERMANS, B. (1994): *La construcción social de la protesta*. Madrid: CIS.
- KÖHLER, H.D.(1999): «Las relaciones laborales españolas en el marco Europeo». En *Las relaciones de empleo en España*. Madrid: Siglo XXI.
- (2001): *El movimiento sindical en España*. Madrid: Fundamentos.
- LACLAU, E. y MUFFE, Ch. (2004): *Hegemonía y estrategia socialista*. Buenos Aires: FCE.
- LARAÑA, E. (1999): *La construcción de los movimientos sociales*. Madrid: Alianza Editorial.
- LE MONDE DIPLOMATIQUE* (2012): septiembre.
- LE MONDE ECONOMIQUE* (2004): 14 de abril.
- LANDA, J.B. (1983): *Sindicalismo y crisis*. Bilbao: UPV/EHU.
- LEVESQUE, Ch., MURRAY, G. (2010): «Comprendre le pouvoir sindical: ressources et aptitudes stratégiques pour renouveler l' action syndicale». *IREES* 65/2.
- MAGRI, L. (2011): *El sastre de Ulm. El comunismo del siglo XX hechos y reflexiones*. Barcelona: El Viejo Topo.
- MARTÍNEZ LUCIO, M., STUART, M. (2001): «Tercera vía y relaciones de trabajo». *Sociología del Trabajo*. 43.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. (2000): «Retos y restricciones del Estado de Bienestar en el cambio de siglo». En *El Estado de Bienestar en el cambio de siglo*. Madrid: Alianza Editorial.
- NAVARRO, V. (2008): «Un deterioro de la Europa social». *Le Monde Diplomatique*, noviembre.
- OFFE, C. (1988): *Partidos políticos y nuevos movimientos sociales*. Madrid: Sistema.
- OTTE, M. (2010): *El País*, 5 de diciembre.
- RAZONES (2010): «Financiación y recursos humanos de los sindicatos», *CCOO*, 22 de junio.
- RAMONET, I. (2008): «Una historia de la regresión neoliberal». *Le Monde Diplomatique*.
- (2010): «La cuestión social». *Le Monde Diplomatique*, abril.
- REHFELDT, U. (1990): «Crisis del sindicalismo y estrategias sindicales del “intercambio político”: las enseñanzas del debate italiano 1975-1985». *Política y Sociedad*. 5.
- (2008): «Le syndicalisme allemand après de Ver.Di et l'IG-Metal». *IREES*. 111.
- REICHMANN, J. (1994): *Redes que dan libertad*. Barcelona: Paidós.
- SASSEN, S. (2007): *Una sociología de la globalización*. Buenos Aires: Katz Editores.

- (2010): *Territorio. Autoridad y derechos*. Buenos Aires: Katz Editores.
- SONDERGARD, K. (2008): «La flexicurity danios- et tout ce qui l'entoure». *IREs*. 110.
- TAIBO, C. (2006): *Rapiña global*. Madrid: Punto de lectura.
- TARROW, S. (1997): *El poder del movimiento. Los movimientos sociales la acción colectiva y la política*. Madrid: Alianza Editorial.
- (1997): «Estado y oportunidades: la estructuración política de los Movimientos sociales». En *Movimientos sociales: perspectivas comparadas*. Madrid: Istmo.
- THE WALL STREET JOURNAL* (2012): 23 de febrero.
- TOHARIA, L. (1986): «Un fordismo entre la transición política y la crisis económica». En *La flexibilidad del trabajo en Europa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- TOURAINÉ, A. (2009): *La mirada social*. Madrid: Paidós.
- VISSER, J. (1991/92): «La representación de los trabajadores en los centros de trabajo en Europa Occidental». *Sociología del Trabajo*. 14.
- VOSS, K. (2010): «Dilemmes démocratique: démocratie syndicale et renouveau syndical». *IREs*. 65.
- WAHL, A. (2008): «La ideología del pactismo social». Bilbao. *Gai-Monografikoak*: FMRA.
- WOLIN, S.S. (2008): «Democracia S.A.». Madrid: Katz.
- WOLINETZ, S.B. (2007): «Más allá del partido catch-all». En *Partidos políticos: viejos conceptos y nuevos retos*. Madrid: Trotta.
- WWW.tuc.org.uk (2010): TUC Britain's unions.
- ZALLO, R. (1997): *Euskadi o la segunda transición*. Donostia-San Sebastián: Erein.
- Zizek, S. (1998): *Multiculturalismo o la lógica cultural del capitalismo multinacional*. Barcelona: Paidós.
- (2010): «Entrevista». *Argia*. 2.236, 27 de junio.