

XII Congreso de ELA, confederación sindical vasca



CHRISTIAN DUFOUR - ADELHEID HEGE

Indice

	Pág.
Un sindicato casi centenario, pero rejuvenecido	3
El avance hacia el sindicalismo de contrapoder	6
El congreso refundador de 1993	9
La afiliación, base de la vitalidad sindical	9
La racionalización de la organización integral	11
Congreso de 2008: los frutos de unas decisiones difíciles	13
En términos de organización: Organización integral y democracia sindical	14
En términos de implantación: rol social y prioridad para los precarios	15
En términos de acción: opciones estratégicas y conflictividad organizada	17
La cuestión nacional y el sindicato como movimiento social	18

Este artículo fue publicado en francés en el número 117 de la revista Chronique Internationale de l'IREs (marzo de 2009).

Edita: Manu Robles-Arangiz Institutua
Barrainkua, 13
48009 BILBO
www.mrafundazioa.org
Imprenta: Bilbo Graf (Bilbo)
ISBN: 978-84-936523-0-2
Depósito Legal: B



Documentos 16. Junio de 2009

XII Congreso de ELA, confederación sindical vasca

Christian Dufour - Adelheid Hege (*)

La confederación sindical vasca ELA (*Solidaridad de Trabajadores Vascos*), celebró su 12º congreso en noviembre de 2008 en Bilbao. Este congreso confirmó el modelo sindical y la orientación que caracterizan a la principal organización sindical vasca. También constituyó la ocasión para proseguir con la transición generacional, con la elección de un nuevo secretario general.

ELA aprovechó su congreso para ofrecer la imagen de una organización caracterizada por la juventud de sus miembros, la solidez afiliativa y un continuo avance en la representación, en medio de una competencia sindical avivada por la cuestión nacional. A diferencia de numerosos sindicatos europeos que tienen dudas sobre sí mismos, la confederación vasca hace gala de su buena salud. Se beneficia de opciones estratégicas que caracterizan la originalidad de esta organización en el panorama de las relaciones sociales.

Un sindicato casi centenario, pero rejuvenecido

ELA surgió de una asociación de trabajadores cristianos fundada en 1911. Creada sobre principios antisocialistas, esta asociación amplió modestamente sus bases y, hasta la dictadura, permaneció próxima al Partido Nacionalista Vasco, PNV, de orientación demócrata-cristiana. En aquel momento una parte de sus dirigentes se exilió, mientras seguía subsistiendo una organización

* Los investigadores Christian Dufour y Adelheid Hege trabajan en el instituto francés IRES, que se dedica a estudiar el mundo sindical. Este artículo fue publicado en marzo de 2009 en el número 117 de la revista *Chronique Internationale de l'IRES*.

clandestina en el interior del País Vasco. Las relaciones entre estas dos fracciones se volvieron tensas, ya que cada una tenía sus propias ideas sobre la evolución que debía seguir el movimiento. Durante este periodo, ELA mantuvo, sin embargo, relaciones intensas con el movimiento sindical internacional. El resultado fue que hasta la creación de la CSI, ELA fue simultáneamente miembro de la CIOSL y de la CMT.

Cuando terminó el franquismo, la ELA del interior hizo prevalecer sus puntos de vista. La identidad sindical de la organización quedó afirmada en detrimento de sus vínculos políticos anteriores con el partido demócrata-cristiano. La orientación nacionalista persistió pero ELA se desmarcó claramente de su competidor, el sindicato nacionalista vasco LAB que mantenía fuertes vínculos con el Movimiento de Liberación Nacional Vasco y, en particular, su facción armada. (Bunel, 1999).

Desde 1966, el sindicato había afirmado con mayor claridad su orientación socialista. Pero ello no le condujo a acercarse a los sindicatos «españolistas» (UGT y CCOO). Estos últimos se situaban en la búsqueda de un consenso que se tradujo en la firma del pacto de la Moncloa (1977) por todos los partidos políticos, incluido el PNV. Esta alianza consensuada que tuvo lugar durante la transición (Frotiée, 2005) fue rechazada por ELA, que consideraba este pacto perjudicial para los intereses de los trabajadores en un periodo de crisis.

De este modo, ELA se negó a aceptar la propuesta de reconocimiento institucional a las organizaciones sindicales, a cambio de garantizar la estabilidad social. Siendo un sindicato de modestos resultados en las elecciones de 1978, este desafío tuvo escasa influencia, incluso en el ámbito vasco: la UGT obtuvo el 16,83 % de los votos, CCOO el 16,08 % y ELA el 12,12 %. Los no sindicados se

repartieron el resto de los votos. LAB no llegó ni al 5 %. Pero la inflación galopante de este periodo (25% en 1978) hizo peligrar las buenas intenciones de los signatarios del pacto. La arriesgada apuesta del sindicato vasco no tardó en revelarse como juiciosa.

A pesar de esta posición vanguardista, ELA se siguió definiendo en su congreso de 1979 como sindicato-institución más que como un movimiento social (Letamendia, 2005). En este sentido, ELA seguía estando próxima a las organizaciones españolas que se inscribían en la formación de un sindicalismo institucionalizado más que en un sindicalismo de afiliados y militantes.

Pero ELA se enfrentó rápidamente a las dificultades que suponía para ella la colaboración estrecha entre sus dos vecinos más poderosos. Estas organizaciones, apoyadas por partidos políticos españoles claramente opuestos a las organizaciones soberanistas, privilegiaban la centralización de la negociación colectiva. Por otra parte, la institucionalización que se creó a través de las reformas de la legislación laboral, se hizo en detrimento de las organizaciones minoritarias.

Así, la ley estipulaba que la representatividad sindical se adquiere a través de los votos en las elecciones a delegados de personal o comités de empresa (a partir de seis trabajadores). Sólo los sindicatos que hubieran obtenido el 10% de los votos durante las elecciones a comités de empresa a nivel nacional, o 15% en las comunidades autónomas, podían participar en la negociación colectiva. También era preciso que dispusieran de, al menos, 1.500 delegados. Ello eliminaba, de hecho, a ELA de las mesas de negociación centralizadas y, al principio, incluso de las del País Vasco.

Frente a estas barreras que limitaban su capacidad de intervención, ELA se dotó de una estrategia original, di-

ferente de sus orientaciones de origen y directamente contrapuesta a las de las organizaciones españolas.

El avance hacia el sindicalismo de contrapoder

A finales de la década de los años 70, ELA basó en cuatro puntos el perfil de su proyecto. Se trataba de construir un sindicalismo a) basado en la sección sindical y en la unión local; b) no limitado al lugar de trabajo; debía ser c) un sindicalismo de negociación, fuertemente confederado, y d) un sindicalismo vasco. Treinta años más tarde, estos pilares de la práctica sindical de ELA siguen estando presentes, aunque han sido reinterpretados.

Muy pronto, teniendo en cuenta las características específicas, económicas y geográficas del País Vasco, ELA dio prioridad al papel de sus estructuras territoriales, las comarcas, que corresponden con frecuencia a valles naturales con desarrollo industrial. Fue el medio para que se desarrollara la confederación y para garantizar una implantación sólida, con efectos electorales decisivos para la negociación colectiva que se realizaba en el País Vasco. Las arriesgadas decisiones políticas y organizativas tomadas en 1978 tuvieron su recompensa. En 1982, ELA obtuvo el 30,24% de los votos en las elecciones sindicales en el País Vasco contra el 21,53% de la UGT, el 17,12% de CCOO y el 5,87% de LAB; el resto corresponde a los no sindicados. Los sindicatos «españolistas» ya no se encontraban en situación de firmar acuerdos mayoritarios en el País Vasco, sin contar con ELA.

Durante la década de los 80, ELA reforzó su implantación, lo que se reflejó claramente en las urnas. En 1990, ELA obtuvo el 37,84% de los votos (UGT 19,54%, CCOO 17,82%, LAB 13,15%). Los dos sindicatos *abertzales* supe-

raron entonces a los sindicatos de ámbito estatal. La implantación se tradujo, también, en afiliaciones que aumentaron casi el 70% en quince años, en un periodo de crisis económica extremadamente grave para el País Vasco y sus bastiones industriales (siderurgia, astilleros). Los 44.000 afiliados de 1977 se convirtieron en 52.000 en 1988, y en 74.000 en 1991.

A pesar de ello, en el seno de ELA se inició una reflexión sobre el futuro sindical, al mismo tiempo que una parte de las generaciones provenientes del periodo franquista comenzó a dejar la dirección. El congreso de 1990 estableció una constatación muy autocrítica. «ELA está encerrada en sí misma, aislada de la sociedad, sin iniciativa y sin capacidad de respuesta» (Letamendia, 2004:115), momento en que aparecieron los riesgos de desmotivación militante.

Esto puede sorprender cuando se considera la situación «objetiva», tanto en términos de resultados electorales y de afiliación como en términos institucionales. UGT y CCOO renunciaron en 1987 a la negociación centralizada bipartita en beneficio de la negociación de sector. La acción conjunta de los tres sindicatos en el País Vasco funcionó momentáneamente bien. ELA podía aspirar a mayores cometidos debido al aumento de su fuerza y notoriedad. Pero el sindicato estaba preocupado ante las transformaciones que se estaban dando en el seno de los trabajadores y la estabilidad de su propia composición social. Como el resto de sindicatos vascos, ELA se asentaba en las industrias tradicionales, astilleros, industrias diversas, en situación de grave crisis en ese momento. La combatividad durante la crisis explica el mantenimiento o incluso el aumento de afiliación. Pero la naturaleza de ésta planteaba problemas. El 50% de los jóvenes de la CAPV (Comunidad Autónoma Vas-

ca) y el 23% en Navarra eran trabajadores precarios. La precariedad afectaba al 73% de los menores de 25 años y al 46% de los menores de 30 años.

El congreso de 1990 decidió impulsar una transformación de la estructura de ELA para permitirle responder adecuadamente a las transformaciones en el mundo del trabajo. El eje de esta transformación consistió en distinguir los principios institucionales de la negociación (los sectores) de los principios organizativos del sindicato. Lo interprofesional debía imponerse como motor de acción y del dinamismo sindical –la *comarca integral*– aunque los sectores siguieran siendo los lugares institucionales preponderantes. De manera más profunda, aunque sin aportar respuesta, ELA puso en duda el papel efectivo de la negociación colectiva como herramienta principal de redistribución de la riqueza. La constatación que se hizo en aquel momento fue que el pilar institucional de la negociación sectorial no había logrado oponerse a la transferencia de rentas del trabajo hacia el capital.

Esta reflexión organizativa se basaba en un análisis sobre el lugar del sindicalismo en la sociedad, o dicho de otra manera, en una reflexión sobre una implicación política nueva para el sindicato, ya que el distanciamiento con relación a los partidos era ya un hecho. La coordinación entre lo interprofesional y lo profesional, en beneficio del primero, se concebía como un «proyecto integral confederal». Pretendía propagar el sindicalismo de ELA a todos los ámbitos de la vida de los trabajadores, empleo, formación profesional, salud, enseñanza, servicios colectivos, etc. La afirmación nacionalista sirve a esta reflexión en la medida en que obliga a ELA a poner el énfasis en su originalidad sociopolítica al mismo tiempo que en su originalidad sindical. ELA terminó por carac-

terizarse como un sindicalismo de contrapoder, formulación que permite, al mismo tiempo, respetar el carácter sindical de la organización y su apuesta y orientación política en el seno de la sociedad.

El congreso refundador de 1993

En el período entre los congresos, de 1990 a 1993, ELA experimentó un aumento de afiliación de más de un tercio, de 67.400 a 88.000. «En aquel momento, todo parecía irle bien a ELA», explica José Elorrieta, secretario general de 1988 a 2008. «El índice de cobertura de los asalariados por los acuerdos colectivos era superior al 90%, la afiliación seguía aumentando, se ganaba en las elecciones, las autoridades políticas nos tenían que respetar, etc. Nos dijimos que si continuábamos así, estábamos muertos».

Las reflexiones iniciadas en 1990 continuaron. La cuestión de la composición del empleo se convirtió en tema central de 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 eran las que iban a asegurar el futuro.

Se trataba de renovar tres principios organizativos que ELA había definido en su congreso de 1976: refundar un sindicalismo de afiliación; disponer de autonomía financiera; hacer de la estructura organizativa una herramienta dinámica.

La afiliación, base de la vitalidad sindical

ELA presta una atención tanto más sostenida a su base afiliativa en cuanto que el sindicato no se inscribe en el modelo de diálogo social de consenso que consti-

tuye la base del sistema español de relaciones laborales. De manera recurrente, en particular durante la devolución del patrimonio sindical (1982), con ocasión del establecimiento del sistema de formación profesional (1992), pero también casi en cada reforma de la legislación laboral (Unanue Letamendi, 2002), los sindicatos españoles hacen ver a ELA que la correlación de fuerzas no está a su favor. Para poder distanciarse de los compromisos que sustentan este modelo, ELA opta por afirmar su carácter de sindicalismo de afiliación. Desde el inicio de la década de 1970, siguiendo el modelo practicado por la CSC belga, con la que ELA mantiene relaciones desde hace tiempo, el sindicato vasco decide reclamar a sus miembros cotizaciones elevadas. Como contrapartida, ofrece una Caja de Resistencia que se ha ido volviendo poco a poco muy importante, así como servicios descentralizados y cercanos (asistencia jurídica, en particular).

El congreso de 1993 confirma y amplía esta orientación hacia un sindicalismo de afiliación. Pero se trata de encontrar afiliados y afiliadas allí donde el sindicato no tiene presencia habitualmente: los trabajadores y trabajadoras más precarios y los sectores de actividad más frágiles. Las orientaciones de esta época manifiestan claramente la opción por la que ha de optar el sindicato: podía sobrevivir organizativamente integrándose en las estructuras institucionales que ofrecía la ley, pero estaba seguro de no sobrevivir políticamente como movimiento autónomo que tiene en sus manos sus propias decisiones. "En aquel momento dimos un salto en el vacío" continúa Elorrieta, "y decidimos que había que transformar totalmente la organización."

La racionalización de la organización integral

La negociación colectiva sigue siendo la base de la acción sindical para ELA. Pero ello no la convierte en el modelo sobre el que debe basarse el principio organizativo del sindicato. La negociación no constituye más que un aspecto de su cometido y, además, es un elemento no autónomo. El desarrollo del sindicato más allá de sus bases históricas, necesidad vital, exige que la acción sindical esté organizada y coordinada según principios definidos por el propio sindicato, no por las instituciones en las que se ve obligado a funcionar.

La autonomía que reclama el sindicato supone que él decide cuáles son sus tareas y que no se deja limitar a las que le atribuye un modelo social consensuado. Ello significa que es esencial la presencia en diversos ámbitos considerados estratégicos. Lo interprofesional asegurará esta coordinación reforzando las opciones organizativas ya presentes en el seno de ELA. A partir de 1993, se puso en marcha una política de fusión de las federaciones. Desde 2003, éstas se verán progresivamente reducidas de doce a nueve, luego a seis y finalmente a cuatro. Las comarcas siguen siendo doce, ya que son éstas las que garantizan la coordinación local entre los equipos sindicales y los servicios jurídico-administrativos de atención a los afiliados. Cada comarca cuenta entre sus responsables con liberados dedicados a cada sector. Pero esta especialización es funcional (relaciones con los equipos sobre el terreno -en las empresas-, posibles negociaciones) y no exclusiva. Se trata de hacer de la división entre lo interprofesional y lo profesional una solución instrumental, relacionada con las tareas sindicales y no fundamental en la estructuración del funcionamiento en el seno del sindicato. La identidad de ELA es global; no se trata de una identidad de sector o de una identidad ge-

ográfica. Las cuatro federaciones existentes a partir del inicio de la década de 2000 (metalurgia; servicios públicos y enseñanza; servicios privados; química, papel, artes gráficas, construcción) comprenden cada una aproximadamente un cuarto de la afiliación. Las doce comarcas abarcan entre el 13% (Bilbao) y el 3,5% (Urola-Kosta).

Para garantizar este modelo organizativo, se adoptaron principios de movilidad en las responsabilidades en el seno del sindicato: la confederación gestiona el conjunto del personal asalariado de ELA así como sus finanzas. Los permanentes de federaciones y de comarcas cambian frecuentemente de responsabilidad. "Su papel es el de ser representantes del sindicalismo de ELA, no de la metalurgia ni del sector público", resalta Amaia Muñoa, secretaria general adjunta y tesorera de la confederación. Así, el secretario de la federación de la metalurgia puede muy bien asumir posteriormente funciones en los servicios privados... o públicos, o incluso ponerse a dirigir una comarca.

A mediados de la década de 1990, esta racionalización de la organización también se ocupa de las cuestiones generacionales. Se percibe pronto el riesgo de que los liberados arrastren inercias del modelo sindical del pasado. "En un momento dado, prácticamente era necesario proceder de la metalurgia para convertirse en liberado". Se decidió entonces que los dirigentes debían abandonar su cargo a la edad de 58 años. Se produjo el reclutamiento de jóvenes, para poder garantizar, específicamente, el desarrollo en los sectores poco representados por el sindicato.

Congreso de 2008: los frutos de unas decisiones difíciles

Durante su congreso de 2008, ELA pudo calibrar los resultados de sus decisiones. El número de afiliados y afiliadas había aumentado hasta alcanzar los 109.000 en agosto de 2008, es decir un 4,42% más que en el congreso anterior de 2004. ELA permite regularmente, que los periodistas verifiquen la veracidad de sus cifras, dándoles acceso a las fuentes internas. El “índice de independencia financiera” – concepto enarbolado frente a los sindicatos institucionalizados – fue de cerca del 86% en 2004-2007, frente a menos del 82% en el periodo 2000-2003 (ELA, 2008:23). Este índice indica el grado de cobertura que suponen las cotizaciones de sus miembros en los ingresos totales. ELA ha abandonado ciertas instancias de concertación, que proporcionan ingresos para el sindicato pero, en su opinión, son ambiguas desde su estrategia de contrapoder. Del 20 al 25% de las cotizaciones de los afiliados y afiliadas en activo, se destinan a alimentar la Caja de resistencia, herramienta estratégica, en última instancia, del desarrollo de ELA.

En el País Vasco, ELA obtuvo más del 40% de los votos en las elecciones a comités de empresa y en Navarra, su punto débil, avanza con regularidad, alcanzando el 21,5%. ELA cuenta con cerca de 10.000 delegados en las empresas y en los servicios públicos. El congreso ha renovado las estructuras de dirección de la confederación y elegido un nuevo secretario general, Adolfo Muñoz Sanz, *Txiki*.

El congreso ha aprobado para los próximos años los ejes estratégicos que han sido objeto de numerosos debates preparatorios.

En términos de organización: organización integral y democracia sindical

ELA confirma su opción por una organización confederal fuertemente integrada que se apoya en las comarcas como ejes de la acción sindical. Esta confirmación estratégica se entiende como un refuerzo de los vínculos entre los diferentes niveles de la organización. Uno de los puntos débiles del sindicalismo institucionalizado, según ELA, es que se preocupa poco o nada de su presencia en el seno de las empresas, salvo en los momentos electorales. Los diferentes niveles de negociación – empresas, sectores, confederación – están relativamente desconectados y, en el mejor de los casos, conectados por normas laxas, como los incrementos salariales, negociados de forma centralizada. Para ELA, esta situación tiene una doble consecuencia. Por una parte, conduce a un debilitamiento de la importancia de la negociación colectiva para los trabajadores, que tienen problemas para reconocer sus efectos sobre sus situaciones concretas; por otra parte, priva al propio sindicato de la ocasión de reforzar su cohesión interna.

El congreso de 2008 insiste en el papel central de la negociación en la estrategia de ELA, concediendo a esta noción un sentido amplio. La negociación recupera no sólo la confrontación entre sindicalistas y patronos sino también, o sobre todo, el debate entre los propios asalariados, bajo el impulso sindical. ELA trata de ese modo de superar la difícil relación entre delegados elegidos y sus sindicatos en el interior de las empresas, en el curso de las negociaciones, promoviendo una relación triangular entre asalariados, delegados de las empresas y sindicato externo. La obtención de un consenso entre estos tres niveles de referencia constituye para ELA, una condición del fortalecimiento del sindicato y de la democra-

cia en su seno. Un acuerdo no es únicamente local, porque puede tener consecuencias para otros trabajadores; pero tampoco puede darse por bueno un acuerdo sin el aval de la base. Las comarcas, combinando estrechamente implantación local, presencia sectorial y relaciones permanentes con la confederación, desempeñan un papel decisivo en la realización de los procesos de democratización interna de las negociaciones. Este proceso de democratización, que pasa por las asambleas de trabajadores, debe traducirse en el crecimiento de la afiliación. En el País Vasco, ELA acoge entre sus filas a, aproximadamente, el 10% de las personas asalariadas.

En términos de implantación: rol social y prioridad para los precarios

ELA se concibe como un sindicato preocupado por el conjunto de los asalariados y de sus condiciones de vida. El sindicato no se limita a la vida laboral y no se identifica con las estructuras oficiales de la organización de las relaciones laborales. Es el sindicato quien tiene que definir cuáles son sus tareas, le sean reconocidas o no.

La prioridad dada a la acción dirigida a los trabajadores precarios se comprende desde esta perspectiva estratégica. La fuerte tasa de precariedad en el empleo (cerca del 30%) de los años 1990 impulsó a la confederación vasca a salir de sus antiguos feudos que, en todo caso, ya consideraba amenazados. El desarrollo de la sindicalización en los servicios privados y privatizados constituye una prioridad, no sólo porque se trata de una fuente de desarrollo en términos de efectivos sino, sobre todo, porque se trata de un desafío en el terreno del modelo social. La coexistencia de trabajadores precarios y trabajadores estables amenaza el papel del sindicalismo cuanto más se identifique éste con estos últimos. Pero las nece-

sidades de organización de los trabajadores precarios en el seno del sindicato le obligan a razonar de manera diferente sobre sus propias estructuras.

El reagrupamiento de las federaciones y su imbricación en el seno de las comarcas, también tiene el objetivo de no aislar organizativamente a los precarios. Las comarcas son las responsables de ello y coordinan localmente la acción de los sectores. Las prioridades de acción no las definen sólo los órganos de representación y de negociación de cada sector, sino que están marcadas por las líneas estratégicas que se fijan en estos ámbitos claves del funcionamiento del sindicato. Entre los dos últimos congresos, ELA se volcó con los trabajadores de actividades externalizadas de los servicios públicos: limpieza, cuidados a las personas mayores, servicios sociales diversos, etc. Destinó a sus liberados de estructura a un trabajo de aproximación, y luego de organización de estas empresas, con el objetivo de movilizarlas. Se dirigieron varios conflictos, estratégicamente seleccionados, al igual que otras tantas acciones ejemplares sobre el tema de la precariedad.

El cuestionamiento de los poderes públicos – alcaldías, gobierno autónomo – responsables de las externalizaciones, condujo a politizar la acción sindical, es decir, a manifestar su posición sobre el fondo de un modelo social con condiciones de trabajo discriminatorias. Las comarcas ofrecen medios de apoyo jurídico a los afiliados. Varias decenas de juristas son empleados por la confederación y responden a las necesidades de los afiliados en los servicios permanentes de las comarcas. Para ELA se trata de una respuesta parcial a la dispersión de los trabajadores en un sinnúmero de pequeñas empresas.

***En términos de acción: opciones estratégicas
y conflictividad organizada***

El congreso confirmó también la respuesta, a la vez pragmática y de principios, dada por la confederación a la cuestión de los niveles de negociación más convenientes. La respuesta depende de las opciones estratégicas del sindicato, no de los marcos legales de la negociación. Un buen nivel de negociación es el que permite al sindicato reforzarse, incrementando la participación de los trabajadores en su vida interna. La participación en las negociaciones sectoriales del País Vasco y la firma eventual de acuerdos se deduce de esta línea de conducta, no de la preservación de un sistema de diálogo social considerado limitado con relación a las aspiraciones sindicales.

Para el futuro, ELA prioriza la realización de acciones y de negociaciones a nivel de las unidades de trabajo, porque es a partir de ahí como cuenta con mejorar su capacidad de negociación en todos los demás niveles. Para ello, se trata de innovar la práctica. Así, la federación de los servicios privados desarrolla un modelo de utilización compartida de las horas de delegación obtenidas por los elegidos a los comités de empresa. Se anima a estos delegados a comprometerse con el sindicato, a fin de utilizar una parte de sus horas sindicales fuera de su propia empresa y dedicarlas a los trabajadores no organizados. “Después de todo, se trata de medios sindicales obtenidos por la implantación sindical y no medios atribuidos sólo para los trabajadores de una empresa”, explica la responsable de organización de esta federación. El debate sobre los motivos de este enfoque permite llevar a cabo discusiones concretas sobre los objetivos y los medios sindicales. Ello forma también parte de “la organización integral”.

La conflictividad es un elemento estrechamente controlado por la confederación, en particular a través de la Caja de Resistencia. Esta última cumple, en cierto sentido, la función de lupa estratégica para el conjunto de la organización.

La asignación de medios –importantes en el futuro– se hace en función de objetivos fijados estratégicamente en el seno del sindicato, y no deja lugar al azar en materia de conflictividad. “En otro tiempo, sólo la metalurgia podía hacer huelga, lo cual no era un signo del poder sindical, sino al contrario”, explica el nuevo secretario general. Hoy en día, el compromiso de la Caja de Resistencia señala que es el conjunto del sindicato el que se encuentra detrás del conflicto que se tiene entre manos. Los patronos han aprendido a evaluar la determinación colectiva que sostiene este compromiso financiero. Un conflicto integrado en la estrategia de ELA puede mantenerse durante semanas o incluso durante varios meses, sobre todo si se trata de penetrar en una actividad poco receptiva a la acción sindical. Lo que se espera de estos conflictos es que conduzcan a nuevas afiliaciones e implantaciones organizadas, proporcionando al mismo tiempo la ocasión de trabajar sobre la opinión pública. Las actividades externalizadas de los servicios públicos han sido por ello las beneficiarias privilegiadas de la caja de resistencia, teniendo como resultado desarrollos importantes de la sindicalización y de negociaciones favorables a los trabajadores.

La cuestión nacional y el sindicato como movimiento social

Sindicalistas y vascos: la cuestión nacional se encuentra en el centro de la identidad de ELA y de su acción. El

rechazo de la violencia es visceral, en estrecha relación con las prácticas democráticas en la acción sindical. Pero esta referencia identitaria es utilizada con precaución por los responsables, que saben que está más presente para los cuadros de la organización que para los afiliados y afiliadas. Los trabajadores emigrados, de España o de otros lugares, son numerosos y se encuentran entre los más precarios del País Vasco. La identidad nacional desempeña sin embargo un papel estructurante en la definición de un asalariado, que no se reduce únicamente a las características de su fuerza de trabajo. La identidad como asalariado es más amplia, como lo demuestra la cuestión nacional. ELA ha situado el objetivo del acercamiento a LAB entre sus prioridades. Los obstáculos parecen numerosos entre los sindicatos vascos y las fuerzas anti-nacionalistas –“españolistas”– no pueden más que oponerse a este intento. Los dirigentes de ELA recuerdan que durante una visita en 1995 del secretario general de la CES a Felipe González, presidente del gobierno español, UGT y CCOO habían escrito una carta de denuncia de ELA, organización miembro de la CES. Por otra parte, ELA se distingue en el seno de la confederación europea por su oposición firme al Tratado constitucional.

ELA representa, por el hecho mismo de su trayectoria, una cierta excepción en el seno de la comunidad sindical europea. Puede que se ignore esta singularidad. Puede que se utilice la limitación geográfica y social de esta experiencia, sus características históricas, para negarle todo carácter de ejemplaridad.

Sin embargo, se puede adoptar un punto de vista inverso. El País Vasco ha sufrido una tremenda crisis en su economía tradicional y se ha convertido en una plataforma de nuevas actividades. 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 un 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 frente a los detractores que le reprochan que se aparta con demasiada facilidad de las reglas del diálogo social: Durante la apertura del congreso, un delegado extranjero se interroga delante de sus colegas sobre la estrategia de ELA: "Pero, ¿qué queda del sindicalismo sin el diálogo social?" El secretario general saliente de ELA le respondió: "sindicalismo".

ELA está presente en los territorios de Hegoalde (parte Sur, España) que componen las Comunidades autónomas del País Vasco y Navarra. En Iparralde (o Ipar Euskal Herria), parte norte del País Vasco (Francia), ELA cuenta con una presencia más simbólica, por medio de una fundación cultural. La parte sur contaba con 2,75 millones de habitantes en 2008, de los que más de 1,1 millones viven en Bizkaia (Bilbao). Hay un millón de trabajadores de los que el 24 % trabaja en la industria, el 64 % en los servicios y el 10 % en la construcción.

La tasa de paro era del 5,6 % antes de la crisis de 2008, y el 27,4 % de los asalariados eran trabajadores temporales.

Fuentes:

Bunel J. (1999), « Syndicalisme et nationalisme au Pays basque espagnol » Chronique internationale de l'IRE, no 56, janvier.

ELA (2008), Presentación de ELA y su XII congreso, ELA Euskal Sindikatua, Bilbo.

Frotiée B. (2005), « Politique d'égalité des chances en Espagne, une intégration dans le processus de transition démocratique », VIII Congrès de l'Association française de science politique, Lyon, 14-16 septembre.

Unanue Letamendi J. M. (2002), Las relaciones laborales en Euskal Herria. Apuntes históricos y análisis de su evolución desde la transición política, Manu Robles-Arangiz Institutua.

Letamendia Belzunce F. (2004), ELA 1976-2003 Sindicatismo de Contrapoder, Manu Robles-Arangiz Institutua.

Entrevistas de junio 2007 y noviembre 2008, participación de los autores en el congreso.
