

Abendua 2017 Diciembre

GLOBALIZAZIOA, LANA ETA BOTERE SINDIKALA

*RESUMEN DE LAS
INTERVENCIONES DE UN
SEMINARIO INTERNACIONAL*



Aurkibidea

Ikerlarien beharra <i>Unai Oñederra</i>	3
KRISIA SINDIKALISMOAN	4
Negoiazio kolektiboa Europan <i>Adelheid Hege</i>	4
La crisis del sindicalismo <i>Melanie Dufour-Poirier</i>	7
Sindikatuak eta alderdi politikoak <i>Christian Dufour</i>	8
IKERKUNTZA LAN MUNDUAN	11
Investigación sindical en Francia <i>Christian Dufour</i>	11
Evolución sindical: de actor a institución <i>Adelheid Hege</i>	15
Investigaciones sobre sindicalismo en el Estado español <i>Beltrán Roca</i>	18
PROPOSAMENAK IKERKUNTZATIK	21
Ordezkeri sozialak: sindikatuak berritzeko bide bat <i>Melanie Dufour-Poirier</i>	21
Cómo construir poder sindical <i>Christian Levesque</i>	25
¿De dónde viene el poder sindical? <i>Christian Dufour</i>	29
IKERKETAK EUSKAL HERRIAN	33
AHTko lan esplotazioa azaleratzen <i>Urko Apaolaza</i>	33
El sindicalismo en Navarra a partir del 76 <i>Nere Pérez Ibarrola</i>	36
Estrategias, expulsiones y mayoría sindical vasca <i>Eneko Ander Romero</i>	37

Ikerlarien beharra

Unai Oñederra

Manu Robles-Arangiz Institutua

Luxua izan zen aste betez lan mundua eta sindikalismoa ikertzen duten mundu mailako lau ikerlari gurekin izatea. Quebec-etik etorri ziren Melanie Dufour-Poirier eta Christian Levesque; Frantziatik Christian Dufour eta Alemaniatik Adelheid Hege. Lehen hirurak, CRIMTeko ikerlariak (Globalizazioa eta Lanari buruzko Ikerketa Zentro Interunibertsitarioa); azken biak IREsekoak (Frantziako Ikerketa Ekonomiko eta Sozialerako Institutua).

Ez dira berriak Euskal Herrian. 2007tik ezagutzen dugu elkar eta, ordutik, estuki jarraitzen dugu beraien lana. Beraiek ere, esaten digutenez, jarraitzen dute gurea. Elkarren beharra dugula dirudi.

Baina, zergatik joan Atlantikoaren beste puntara? Ezin genuen gertuago gelditu? Ez da ikerlari faltagatik izango... Zerk egiten ditu hain berezi?

Sindikalismoa berrindartzeko gaikoak ematen ziren artikulu pare batek eraman gintuen berainegana. Gako hauek bat egiten zuten, guk, gure praxiarekin, behin eta berriro eroriz eta jaikiz, ondorioztatu genuenarekin. Nola daiteke?

Bada, ikerlari hauek erabiltzen duten ikeritzeko moduagatik, eta ikerlari hauek sindikalismoa berrindartzeko

duten grinagatik. Sindikalismoaren gainbeherarekin kezkatuta dauden ikerlari sindikalistak dira.

Jakin nahi dute botere sindikala nola eraiki den historikoki, zein baliabide eta gaitasun jorratu behar izan duen langile mugimenduak ospea eta hobekuntzak lortzeko; jakin nahi dute nola lortzen duten sindikatuek zilegitasuna langileen artean, neoliberalismoak, globalizazioak, digitalizazioak, prekarizazioak, tertziarizazioak, zer eragin izan duen beraiengan, nola erantzun duten oro har, zer bilakaera izan duten instituzionalizazioaren ondorioz...

Hori guztia ikertzen dute herrialde desberdinetako lan zentro eta sindikatueta elkarriketak eginez: langileekin, ordezkariekin, sindikalistekin... Grabagailu eta koadernotxoak eskuetan, erantzun guztien oharrak idazten doaz, benetan gertatzen ari dena protagonistek nola bizi duten xehetasun guztiekin jasoz.

Biltzen duten informazio horrekin herrialde desberdinen arteko konparaketak egiten dituzte, legedi edo sindikalismo eredu desberdinak izanda ere, lan munduan zer gertatzen ari den ezagutzeko.

Oinarri sendo horietan bermatuta, sindikatuak eraberritzeko eta berrindartzeko proposamenak egiten dituzte. Nolabait esateko, beraiek

lokatzetan ikusi dutenarekin norabide eta gako batzuk proposatzen dizkigute sin-

dikatuoi arrakastaren bidean abia gaitezen.

Ez da erraza, badakite. Sindikalismoaren gainbehera inork baina gertuagotik bizi dute, oinarri oinarrietatik ezagutzen baitute urteetako lanari esker. Baina hobera egin daitekeela sinisten dute. Itxaropena badute, Euskal Herrian aurkitu baitute beste inon topatu ez dute sindikalismo eredu bat. Bere gabezia guztiekin, ikerlariok proposatzen zituzten erabaki batzuk hartuak zituena eta, bere miseria guztiekin bada ere, bizi-rik, borrokarako grinaz eta sasoian dagoena. Atlantikoaren beste aldetik etorri behar izan dute esatera: "bide onean zoazte, ez zaudete erotuta, ez zarete mendira joan... sindikatuak aurrera egin dezan har zenitzaketen erabakiak hartu dituzue. Segi aurrera, guk gertutik jarraituko zaituztegu."

Espainiar estatuan ikerketa sindikala urria da, Beltran Roca Cadizeko Unibertsitateko ikerlariak erakutsi zigun moduan. Eta Euskal Herrian lan mundua lan zentroetan bertan ikertzen duten ikerlariak topatzea oso zaila.

Hemen CRIMTekoen moduan lan egingo duen ikerlari talde bat sustatzeko ahaleginean darraigu. Nazioarteko kongresu batean elkartu genituen interesa duten hemengo hainbat ikerlari CRIMT eta IREsekoekin. Ahaleginak fruituak emango dituela sinetsita gaude. Argitalpen honek beste bultzadaxo izan nahi du.

Sindikalismoaren gainbeherarekin kezkatuta dauden ikerlari sindikalistak dira

Krisia sindikalismoan

Negoiazio kolektiboa Europar

4

Adelheid Hege

Frantziako IRES ikerketa instituto ikerlaria

**Ikerlariek ez
dute galderarik
pausatzen
elkarrizketa
sozialarekin
lortzen diren
emaitzei buruz**

Denboran zehar ikertu ditugun sindikalismoetan negoziazio kolektiboa estrategiarako erreminta bat zen hainbat proiektuentzat. Sindikatuak, mobilizazio indartsuen bitartez, bizitza sozialaren erdigunean kokatzen ziren, oso bestelako testuinguru ekonomiko batean, egia da: hazkunde urteetan, Gerra Hotzaren garaian, bi gizarte eredu aurrez aurre ziren garaian, eta langile izaera oso markatuko oinarriak kohesioa lortzen zuen garaian. Sindikalismoaren ikuspegi zabalagoa zegoen: sozializazio sindikala eta sozializazio politikoa eskutik zihoazen. Esan bezala, testuingurua oso bestelakoa zen.

80 eta 90 urteetatik aurrera, sindikatuekiko atxikimenduak behera egiten duen garaian sartzen gara; sindikatuek afiliazioa galtzen dute. Hala ere, sindikatuen instituzioek eta negoziazio kolektiboak eusten diote, erresilientzia erakutsiz. Negoziatioak erronka berriei erantzun behar die, dibertsifikatu egin behar da, esparru instituzionalan enplegua eta soldata negoziatzeko. Bertan sartzen dira ere lan baldintzak eta lanaldiak.



Horretaz gain, ikertzaile sozialek gertutik jarraitu duten fenomeno bat azaltzen da: itun sozialak; zeintzuetan sindikalistak Estatuko eta patronaleko ordezkarekin biltzen diren akordioetara iristeko, batez ere babes sozialarekin lotutakoak. Rol teknikoagoa da mahai horretan jokatzeko dutena. Negoziazioak badi-rudi aktoreak legitimatzen dituela elkarriketa soziala ezartzeko. Horrelako kontzeptuak eta solaskide sozialak gailentzen dira Europan, nahiz eta ezezagunak izan Erresuma Batuko eta Alemaniakoak bezalako sindikalismoetan.

Aipatzeko da, era berean, sindikalisten edo garapen hau aztertzen duten ikerlariak ez dutela galderarik pausatzen elkarriketa sozialarekin lortzen diren emaitzei buruz. Badirudi garrantzia handiago duela aktoreek elkarriketa sozial honi esker lortzen duten protagonismoak, kontzertazio honen bidez lortzen

diren emaitzek baino. Negoziazio kolektiboa ahultzen da, defentsiboga bihurtzen da. Oso zaila zaie sindikatuari erresistitzea (kontzesioak egin behar dituzte: enplegua, soldata...). Maiz, itun sozialak murrizketa sozialen abiapuntu dira: pentsio erreforma esaterako.

Gaur egungo egoeraz galdetzen badugu, ikusiko dugu 2000tik aurrera Europako sindikatuen bazterte fase batean sartzen garela, bai ikuspuntu politiko batetik, baita ikuspegi soziologiko zein sozial batetik ere. Alemaniako lan erreformak jar ditza-kegu adibidetzat.

Gerra osteko itunetan sindikatuen iritzia oso kontuan hartzen zen. Zer gertatzen da, ordea, Schröder-en erreformarekin? *Hartz* erreforma bezala ezagu-tzen denarekin? Lege horien bidez negoziazio kolektiboaren eta epe luzeko langabetuentzako ordainsarien lotura

mozten dute. Hau kolpe latza izan zen Alemaniako sindikatuentzat, lehen desenplegu saria sektore esportatzaileen hitzarmen kolektiboarekin baitzegoen lotuta, beste sektoreentzat erreferentzi lana egiten zuena. Soldatek maila onargarria zuten, eta baita desenplegatuentzat babesa ere bai (hitzarmenean adostutako diru sarrera antzekoak jasotzen jarraitzen zen).

Hartz erreformarekin lotura hau erabat mozten da: epe luzeko desenplegatuentzat laguntza soziala besterik ez dago. Hau oso gogorra da materialki, nabarmenki igo zen desenplegatu pobreen kopurua, eta jende asko behartu zuen lan txikiak egitera biziraun ahal izateko. Baina sinbolikoki ere izan zuen bere eragina, langile kualifikatu izatetik laguntza sozialen beharra duen pertsona izatera pasatzen baitzinen enpresa baten berregituraketa batean kalean amaitzen bazenuen.

**Sindikatuak
eztabaida
sozialetatik
baztertuta
daude**

Sindikatupei argi gelditu zitzairen, nahiz eta indar instituzional handia zutela uste izan, Estatuak erabakitzen zuela zein zen beraiek jokatu beharreko papera. Mobilizazioaren bat antola zezaketen kalean, baina horrek ez zuen Estatuaren legea geldituko.

Berbera esan daiteke Frantzia gertatzen ari denaz Macronen lan erreformarekin: sindikatuak jokoan sartzen dira, baina erabiliak dira, azken finean langile klasearen esku-bideen murrizketa ekarriko duen jolas bat besterik ez baita

Sindikatuak, hortaz, garai honetan baztertuak dira. Hori ikusten da ere Estatu lan arautegian eskua sartzen hasi baita, baita lan harremanetako gaitan ere. Izan ere, Estatuak sindika-

tuak jada egin ezin dutena egiten du: Alemanian gutxieneko soldata arautu du ikusten zuelako, batez ere kualifikazio txikiko lanetan, soldatak -sindikatuak negoziatuak izan ala ez- oso txikiak zirela.

Zenbait herrialdetan Estatuak ordezkartza araudian ere esku hartzen du: lege bidez arautzen du zeinek duen negoziatze-ko zilegitasuna, zeintzuk diren sindikatu minoritarioak... hori guztia formula desberdinak erabiliz.

Beraz, honoko paradoxan bizi gara: zurruntasun instituzionala handia da, baina sindikatuak eztabaida sozialetatik baztertuak daude. Esaterako Alemanian argi ikusten da immigra-

Instituzionalizazioa tranpa bihurtu da sindikatuentzat

zioaren auzian: gizarte zibilak paper garrantzitsua jokatu zuen lehen errefuxiatu oldea iritsi zenean; patronala etorrera horrek bi belaunalditan izan dezakeen eboluzioaz interesatu zen; sindikatuak *missing* zeuden (Elizak aktiboagoak izan ziren).

Sindikatuak gero eta gehiago mugatzen da sakabanatuz doan negoziazio esparru desberdinetara. Are, langile desberdinekiko tratu desberdina finkatzea laguntzen ari dira. Estatuaren esku uzten da gero eta jende gehiagoren gutxieneko babesa, eta sindikatuak beren bastioi tradizioaletara mugatzen dira. Ikerketetan ikusi dugu aldi baterako langileen ustez sindikatuak eta enpresa batzordea bezalako instituzioak langile egonkorrentzako instrumentuak besterik ez direla.

Ondorioz, instituzionalizazioa tranpa bihurtu da sindikatuentzat. Egia da testuinguru oldarkor bat badela: globalizazioa, eraldaketa teknologikoa, soldatapekoen eboluzioa... kontuan hartzekok dira, dudarik gabe. Baina ekintza sindikalaren despolitizazioak autonomia galera dakar, eta beste aktore batzuk indartzen ditu, malgutasunaren aldeko patronala edo arau sozialak ekoi-tziko dituen Estatu esaterako...

Dena dela, arraroena da ez dagoela eztabaidarik, ez sindikalisten aldetik, ezta ikerlarien aldetik ere, negoziazio kolektiboak eta, modu orokorrago batean, instituzioek proiektu sindikaletan jokatzeko duten rola inguruan.

Ekintza sindikalaren despolitizazioak autonomia galera dakar



La crisis del sindicalismo

La crisis actual del sindicalismo, se refleja en la situación que vivimos en Quebec y que seguramente es aplicable también a otros países. Esta crisis tiene cuatro particularidades.

Crisis de legitimidad

Las organizaciones sindicales carecen de legitimidad desde un punto de vista sociológico, dado que sus instancias decisorias están conformadas normalmente por hombres de cierta edad que no son representativos de clase trabajadora actual, que es más joven, femenina, precaria, y que, además, trabaja mayoritariamente en servicios o en la industria terciarizada. Consecuentemente la tasa de sindicalización está bajando.

La opinión pública (incluso mis estudiantes) piensa que las organizaciones sindicales representan una aristocracia sindical que goza de muy buenas condiciones de trabajo, y se pregunta "¿de qué se quejan?", cuando cada vez más gente sufre una precariedad brutal. Por lo tanto, un desafío para las organizaciones sindicales es cómo sindicalizar a la gente más precaria.

A su vez, vemos que cada vez hay más casos de ansiedad, de depresión, de gente quemada debido a los nuevos modos de organización y a las transformaciones que se están dando en los medios de trabajo. Es más, la OMS dice que una de cada dos personas trabajadoras padecerá una crisis psicológica mediana o aguda en 2022. Esto será una reivindicación que tendrá que ser abarcada por la agenda sindical.

Las reformas laborales, a su vez, dejan cada vez menos ámbitos de actuación a los sindicatos y les dificulta conseguir resultados que les legitime ante la sociedad.

Eficacia de las estructuras

En mi país se dice que los jóvenes no están interesados en adoptar soluciones colectivas, que no son militantes, que son individualistas. Pero vemos que son ecologistas, y que sí se mueven por otros temas. Cuando vamos más a fondo nos damos cuenta de que no son antisindicales sino que están en contra de los modos tradicionales de movilización de los sindicatos.

Los jóvenes quieren renovar los repertorios de acción, renovar las prácticas y a muchos de ellos les gustaría que el sindicato volviera a ser un movimiento social total en lugar de ser tan corporativos, que es en lo que se han ido convirtiendo. La primera función de una organización sindical es defender a sus miembros. Los mismos miembros son los que se lo piden: yo te estoy pagando una cuota para que me defiendas. Pero si el sindicato excluye de sus reivindicaciones a los precarios, a los que de verdad tendrían que tener acceso a una representación colectiva, están perdidos.

Volatilidad de los actores

Fusiones, adquisiciones de empresas, deslocalizaciones, financiarización... Los actores van cambiando y surge la pregunta: ¿frente a quién nos estamos sentando para negociar y para ejercer presión?

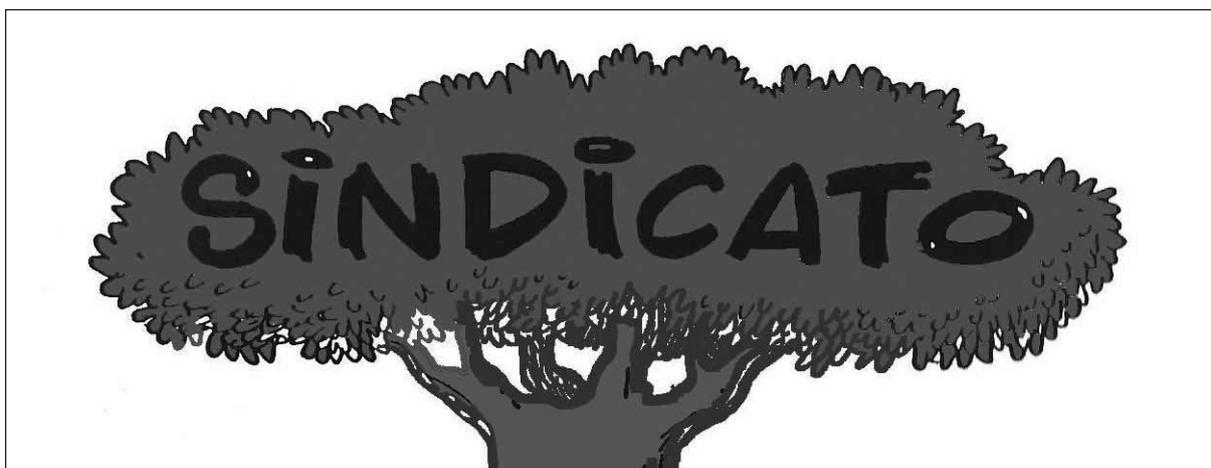
En los sindicatos también se pierde mucho saber hacer porque la gente se va, se jubila y no hay un plan para institucionalizado para que esos conocimientos, de los que lo dejan, queden en la organización.

Disminución de la influencia política

Antes en Quebec el Estado intervenía para poner fin a los conflictos laborales. Ahora cuando interviene es mediante una ley especial imponiendo una solución rápida. Hasta en el sector público mucha gente dice, incluso sindicalistas, que no vale la pena negociar.

Melanie Dufour-Poirier (Montrealeko Unibertsitateko irakaslea, eta CRIMTeko ikerlaria)

Sindikatuak eta alderdi politikoak



8

Christian Dufour

CRIMT nazioarteko ikerketa taldeko ikerlaria

**Ez dago alderdi
eta sindikatuen
arteko harreman
haustura hau
ikertu duen lan
soziologikorik**

Europar, historikoki oso harreman estua egon izan da sindikatu eta alderdi politikoen artean. Azken bizpahiru hamarkadatan, ordea, bi aktore horien arteko lotura ahulduz joan da.

Sindikatu eta alderdien arteko harreman hau hiru korrante nagusiren inguruan gauzatu izan da: korrante komunista, sozialdemokrata eta demokristauen bueltan.

Harrigarria dirudien arren, ez dago harreman haustura hau ikertu duen lan soziologikorik; ez da gai honetaz hitz egiten, tabu bat dela dirudi. Baina soziologo gisa, bi aktore hauen artean zer gertatu den jakitea interesatzen zaigu. Ez dugu ahaztu behar, bai sindikatu eta baita alderdi politikoak ere sakoneko mugimendu historikoak izan direla.

Haustrura fenomeno hau, bi ikuspuntutatik aztertu daiteke. Alde batetik, abagunearen ikuspuntutik begiratuta apurketa hau mundu politikoaren garapenarekin lotuta dagoela esan genezake. Sobietar Batasunaren desegitea honen adibide garbia dugu. 1989 urtetik honantz Europa alderdi komunisten eta sindikatuen artean zeuden harremanak goitik behera eraldatu dira.

Era berean, sozialdemokraziaren baitan sindikatu britainiarren eta Blairren politiken artean egondako haustura azpimarratu beharra dago.

Sindikatuak lortu nahi dutena da autonomia handiagoa

Sindikatuak alderdi laboristan zuten barne posizioaren preso egon dira eta horrek behartu izan ditu gustuko ez zituzten politikoi sostengua ematera. Gaur egun, ere, zailtasunak dituzte egoera honetatik irteko.

80ko hamarkadan Alemaniako kasua ikertzen hasi ginenean, oso ohikoa zen "federazioko" arduraduna aldi berean SPDko (Alemaniako Alderdi Sozialdemokrata) diputatu izatea. DGBko presidentea (Alemaniako sindikatuen konfederazioa) SPD alderdiko diputatu ere izan zitekeen. Oso sakona zen lotura hau ahulduz eta desagertuz joan da eta behin alderdia boterera iritsita, sindikatuak konturatu ziren SPDren politikak krisira zeramatzala.

Demokrazia-kristauren inguruan, ere, antzerako joerak ikusi ditugu, Belgikan edo Italian esaterako.

Dena den, irakurketa koiuntural honetaz gain, fenomenoaren irakurketa estruktural bat ere egin dezakegu. Ikuspuntu estruktural honetatik interesatzen zaiguna zera da: haustura horrekin sindikatuak zer lortu nahi duten ulertzea. Eta sindika-

tuek lortu nahi dutena da autonomia handiagoa. Kasurik argiena, demokrazia-kristauren korrante-ko sindikatuena izan da. Hauek izan ziren lehenak konturatzen eta esaten "ezin dugu Elizarekin harreman hau izaten jarraitu autonomia irabazi nahi baldin badugu". Autonomia irabazteko prozesu beretsua bizi izan dute baita

mugimendu komunistek eta sozialdemokratek. Guzti honek eragina izan du nazioarteko panorama sindikalean, izan ere, mundu mailako sindikatuak hiru korrante hauen inguruan antolatzen diren konfederazioetan antolatzen baitira.

Sindikatuak alderdiekin zuten lotura honetatik askatzen direnean, beraien funtzio-egiteko nagusian espezializatu dira: soldata harremanen kudeaketan.

Despolitizazioak langileengandik gertuago egotera eraman ditu sindikatuak, ala ez?

Interesgarria da galdegitea ea despolitizazioak langileengandik gertuago egotera eraman dituen ala ez. Lehen ikuspuntu batetik, esan genezake baietz, autonomia gehiago izanatean, era zuzenago

batean arduratu daitezkeela lan harremanetaz, soldataz, negozioazio kolektiboaz... Baina, hala ere, emaitza ezkorrago batera ere iritsi gaitz-



ke: sindikatuak funtzio honetan espezializatzen direnean, beraien jomugatik kanpo geratzen da lan-zentroekin zuzenean erlaziorik ez duen guztia.

Hau da, sindikatuek interesa dute negoziazio kolektikoan, soldatetan, lan baldintzetan... Baina, langile klaseaz sortu duten ikuspegiak kanpo uzten ditu enplegatuta ez dauden langile guztiak.

Esan genezake, despolitizazio prozesuak langile klasearen ikuspuntu mugatu bat barneratzera eraman dituela sindikatuak: emakumeak, etorkinak, gazteak, prekarioak... kanpo geratzen dira (eta zerrenda gero eta luzeagoa da).

Hein handi batean, sindikatuek bere burua aktore global moduan ikusten ez dutelako gertatzen da hau. Azken finean, sindikatuek langile-estatusa ematen diote lan kontratua sinatzen duenari. Ostera, langile munduaren historiak kontrakoa erakutsi izan digu: langilea existitzen da lan kontratua sinatu aurretik eta baita kontratua amaitu edo eteten denean ere.

Gakoa da sindikatuek bere buruari zein paper ematen dioten; langile klasea osotasun-sozial bat bezala ikusten duten ala ez. Denbora askoan zehar, lan mundua espezializatu ta egon da: sindikatuak alde batetik langileriaz arduratzen ziren eta bestetik alderdi politikoak, era globalago batean, gizarteaz eta botere politikoaren kudeaketaz arduratzen ziren. Baina apurka, sindikatuen esku hartze-esparrua murriztu egin da erabat.

Sindikatu gisa zein motatako erreferentziako espazio soziala gara?

Langile klaseaz sortu duten ikuspegiak kanpo uzten ditu enplegatuta ez dauden langile guztiak

izanik, espazio soziala sortzen du. Honetaz eta horretaz arduratzen da sindikalgintza, hau edo bestea esaten du, eta sindikatuek eskatzen dute entzunak eta errespetatuak izatea. Gauza bat edo beste izateko antolatzen dira. Alderdi politikoekin lotura existitzen zen bitartean, sindikatuek bere buruari erreferentziako espazio soziala ematen zioten, bere burua gizarteko aktore global moduan ikusten zuten, arazo sozialen mezulari global gisa. Ez zitzairen ezertxo ere debekatzen.

Langile klasearen kontzeptzio murriztu berri honekin, aldez, sindikalgintzak zailtasunak ditu. Kokalekuz aldatu beharra du, izan ere, sindikalgintza ez da ari betetzen bereak diren funtzio eta ardura handienak. A priori, ez baitago esku hartzeko espazio mugarik, eta ez dago mugatuta ere zer izan nahi duten. Berriro diot, "nahi izate" horretan, sindikalgintza zertarako den gai jakitea da garrantzitsuenak.

Marxek kapitala eta langileria definitu zituenean, harreman sozialak zirela esan zuen. Sindikalgintzak galdere honi erantzun behar dio: zein da sindikatuek euren buruari ematen dioten espazio soziala, langileriaz

Argi eta garbi, sindikatua langileen defentsaren aldeko tresna da. Baina horretaz gain, langileen ahotsa antolatzen du gizartean. Taldearen ahotsa

era global batean arduratu ahal izateko? Lan zentruetatik kanpo jaio eta bizi diren langileak daudelako (enpresetatik kanpo dagoen langileria hau askoz anitzagoa da dagoeneko lantokietan dauden langileak baino). Sindikalgintzak langile klasearen bila irten behar du: langile klase bakar bat, enpresa barruan eta kanpoan dibertsifikatuta dagoena eta lan munduaz harago interesak ere badituena.

Quebec-eko Ordezkaritza Sozialen kasuan ikusi dugu indarra ez datorrela hainbeste lan hitzarmen bat negoziatzeko duten ahalmenetik, baizik eta dauden tokian daudela, langileen benetako arazoei heltzeko duten gaitasunetik. Hortik aurrera posible da gauzak egitea. Lan-zentroetan egotera mugatuta ez bada, sindikalgintza gai da gauzak egiteko.

Sindikatuak beren burua birdefinitzeko beharra dute. Erreferentzia diren espazio sozialetan birpentsatu behar dute beren burua, desiragarria zer den esateko gai den aktore gisa, kontuan hartuz zertarako gai diren.

Zein da sindikatuek euren buruari ematen dioten espazio soziala, langileriaz era global batean arduratu ahal izateko?

Ikerkuntza lan munduan

Investigación sindical en Francia

11

Christian Dufour

CRIMT ikerketa taldeko ikerlaria

Si tratamos de ver qué ocurre en Francia en materia de investigación sobre el sindicalismo se pueden distinguir épocas bastante diferenciadas. Estas épocas diferenciadas se corresponden también con el lugar del sindicalismo en la sociedad francesa.

La primera época que vemos es la que va hasta los años 70 y 80, en la que se hacen trabajos con una mirada global sobre la sociedad, incluyendo a los sindicatos en esa lectura global. Por citar un ejemplo, hasta los trabajos que hacíamos en el IRES sobre los comités de empresa en los años 80 solo había un estudio sobre los comités de empresa. El análisis del trabajo concreto de los delegados en las empresas era completamente ignorado, salvo en un caso: cuando había huelgas.

Existe una considerable bibliografía sobre los movimientos huelguistas en esa época, pero a su vez siempre está integrada en una visión global de la sociedad con hipótesis muy marcadas.

Hay muy pocos trabajos comparativos a escala internacional y son trabajos extremadamente malos. Existen lecturas completamente centradas en Francia. Por ejemplo, si leyeseis los trabajos de esta época sobre el sindicalismo alemán, son verdaderas caricaturas, con esquemas franceses que se proyectan sobre la realidad alemana sin distinción alguna.

Encontramos en aquellos trabajos las divisiones entre las dos internacionales sindicales que existían, o las tres, si tenemos en cuenta la crisis,



tiana, pero en general no se trata de trabajos muy precisos.

Hay una pequeña evolución a finales de los años 70, con trabajos de sociólogos que se interesan por la organización de las empresas, pero en estos casos el sindicalismo es considerado un elemento anexo a esa lectura organizativa. Pero lo que resulta interesante en esos trabajos es que se sale de una lectura completamente global y se trata de hacer análisis sobre el terreno un poco más precisos.

Esta línea tendrá dificultades para abrirse un espacio en la investigación sobre el sindicalismo.

A finales de los 70 y principios de los 80 surge la cuestión de qué es un actor social. Se sale de las lecturas más globales para plantearse que hay actores sociales que pueden existir y que,

como Alain Touraine, se interrogan sobre la historicidad: ¿Quién hace la historia?

Este periodo es una especie de fase de transición. Desde los años 80 y hasta la década del 2000, se produce un debilitamiento del sindicalismo, a consecuencia de las medidas legislativas de los 80, pero al mismo tiempo se da una profunda transformación en el mundo laboral. La lectura sobre el sindicalismo se modificará considerablemente. El sindicalismo deja de ser un actor global, y se convertirá poco a poco

en un actor que obtiene logros parciales y partidarios.

Por ello los investigadores se interesarán más por las divisiones entre las organizaciones sindicales: ¿Qué hace que existan sindicatos de tipo diferente? Y luego, porque

el movimiento del 68 removió mucho a los empleadores (hay una tesis escrita que dice que el 68 perturbó mucho más a los patronos que a los sindicatos), poco a poco se va a ver cómo es posible hacer instituciones representativas de los trabajadores (especialmente comités de empresa), medios para pacificar las empresas. Hubo unas leyes aprobadas a principios de los 80 denominadas "Leyes Auroux" que conceden a los comités de empresa mucho más poder que anteriormente, lo que va a dar lugar a la cuestión de cuál es el sitio de los sindicatos en la empresa.

Y esto va a desencadenar una serie de trabajos en los que se va a empezar a observar a los sindicatos más de cerca: qué es lo que hacen los delegados en las empresa, en particular, a través de las instituciones con las que cuentan. Hay todo un cúmulo de trabajos sobre el comité de empresa, la negociación - ya que la negociación puede ser

Paralelamente al debilitamiento del sindicalismo, se refuerza el lugar que ocupan las instituciones legales en la vida de la representación de los trabajadores

descentralizada desde el sector a la empresa-...

Este es también el momento en que empieza la crisis, y entonces empiezan a surgir economistas que empiezan a interesarse por lo que pasa en el seno de las empresas y por la negociación; por los efectos de la relación entre sindicatos y empleadores en la determinación de la evolución macroeconómica. En Francia predomina una escuela heterodoxa en lo económico, la escuela de la regulación, que marcará mucho la investigación sobre el sindicalismo porque situará a éste como un actor que tiene un efecto macrosocial. No somos fanáticos de esta escuela, porque creemos que tiene una visión bastante desencarnada del sindicalismo, pero el hecho es que detrás de la cuestión de la regulación se plantea la cuestión de saber cuáles son los actores que, en una fase de crisis y transformación profunda, son capaces de marcar evoluciones, de influir sobre los elementos esenciales como el salario o la jornada, en particular desde una perspectiva de concurrencia internacional creciente.

A partir de los años 2000 se aprecia que, paralelamente al debilitamiento del sindicalismo, se refuerza el lugar que ocupan las instituciones legales en la vida de la representación de los trabajadores, y la investigación se centrará mucho en estos asuntos. Por ejemplo, hay numerosos trabajos sobre los despidos, las reestructuraciones o sobre los derechos de la representación de los trabajadores.

En gran parte son trabajos que parten de la investigación empírica; qué pasa, quién interviene... Son tra-

bajos con frecuencia interesantes porque la descripción empírica no era lo característico de la investigación en Francia, que era más bien romántica.

Al mismo tiempo suelen ser trabajos que tienen grandes dificultades para identificar el sitio de los agentes sindicales, porque el sistema de representación dual fue mal recibido en Francia, era casi desconocido, incluso en el mundo de la investigación: se identificaba abusivamente la representación elegida -comités de empresa o

Cuanto menos interés hay por los actores en sí, más se observan las instituciones predefinidas y predeterminadas, designadas administrativamente

delegados de personal- con el trabajo sindical. Hay confusión entre ambas realidades y, en consecuencia, una pérdida de conocimiento sobre la materia.

Al mismo tiempo, porque se da una institucionalización muy fuerte y un debilitamiento del sindicalismo, en este tipo de investigación se van imponiendo los economistas y los juristas. Esto provocará algo que percibiremos de manera muy fuerte desde el punto de vista de sociólogos: poco a poco el sindicalismo se



va deslizando del estatus de actor al de agente. En la investigación se considera que el sindicalismo existe para llevar a la práctica elementos institucionales, es decir, ya no es creador. Esto se ve perfectamente en los estudios que se hicieron sobre los despidos, reestructuraciones... Existen unos derechos, y los sindicatos son los ejecutores. Pero ¿es ese verdaderamente su trabajo? ¿No tienen otra cosa que hacer?

Por otra parte, el ministerio de Trabajo, que tiene un importante rol de financiador de la investigación, dirigirá mucho los trabajos de investigación a la cuestión del ejercicio de los derechos, que un poco caricaturizándolo, supone la sustitución del trabajo de sociólogo por el de estadístico. Cuanto menos interés hay por los actores en sí, más se observan las instituciones predefinidas y predeterminadas, designadas administrativamente. Hemos trabajado para hacer que este modo de ver evolucionara, pero era imposible. Tenías a estadísticos que jamás pisaban una empresa, y la comunicación entre ellos y nosotros era inexistente.

De golpe, se empezaron a publicar numerosos trabajos en Francia que plantean el trabajo sindical como simple aplicación de normas legales: ¿Aplican bien los sindicatos la normativa legal? La caricatura de esto es la publicación anual, por parte del ministerio de Trabajo, de informes sobre negociación colectiva, que eran unos mamotretos donde se contaba con gran precisión el número de ámbitos, el tipo y

tamaño de empresa, quién firmó y quién no... pero de cuyo contenido no se sabía nada, no se conocía qué se había negociado. Saber si un sindicato no había firmado

porque el acuerdo estaba totalmente vacío no interesaba. Se hacía una lectura totalmente normativa: hay que aplicar los derechos. Si los sindicatos cumplen, el diálogo social avanza...

Aparte de estos trabajos seguía existiendo toda una serie de trabajos en todos los ámbitos de la investigación. Estos trabajos se centran en el ángulo ciego del sindicalismo: precariado, pobreza, mujeres, migrantes, no sindicalizados... Pero son trabajos totalmente marginales, no están en absoluto en la corriente dominante de la investigación, incluso carecen de financiación... es ahí donde se refugian los restos de la investigación sociológica sobre el sindicalismo dinámico en Francia. Por ejemplo, alguien como Bourdieu publica, a finales de los años 90, un libro titulado "La miseria del mundo", que es una puesta en común de una serie de trabajos en los que se encuentran trazas de sindicalismo - son trabajos esenciales para analizar qué era la sociedad francesa en ese momento, cómo eran las relaciones sociales-, pero el sindicalismo aparece como elemento marginal o ausente.

Y algo que estaba completamente ausente de la vida

Numerosos trabajos en Francia plantean el trabajo sindical como simple aplicación de normas legales

social en Francia, era la referencia a la vida interna de los sindicatos: cómo funcionan sobre el terreno, en las empresas, a nivel de federal, confederal... Era un asunto casi tabú; los sindicatos no

se interesaban mucho por él. Nosotros tuvimos ocasión de trabajar sobre el tema esencial de la representatividad: cuáles fueron los efectos de la ley sobre su actividad (fuimos, por otra parte, generosamente financiados por la CGT). Al presentar el trabajo -ciertamente fuimos bastante críticos- ya no había nadie para atendernos y recibirlo. No fue el único caso: habíamos hecho poco antes un trabajo sobre la negociación colectiva comparada en Europa financiado por la CGT y la CFDT; había un capítulo sobre Francia. Una vez redactado no fue posible contactar con ninguna de las dos confederaciones para dar cuenta del trabajo.

Estábamos en una situación paradójica: todos aquellos trabajos los hicimos en el seno de un instituto de investigación, el IRES, que está gestionado conjuntamente por todos los sindicatos. Había medios financieros aportados por el Estado, pero en cuanto la investigación empezaba a tocar a los sindicatos nos quedábamos casi fuera de pantalla.

Algo que estaba completamente ausente de la vida social en Francia era la referencia a la vida interna de los sindicatos

Evolución sindical: de actor a institución

Adelheid Hege

Frantziako IRES ikerketa instituto ikerlaria

La cuestión era si en un periodo de crisis y concurrencia en torno a las ventajas competitivas ligadas a los costes salariales, había posibilidad de pasar a la coordinación salarial para no caer en el *dumping*

La investigación sobre el sindicalismo es también un campo disputado, donde hay un *mainstream* muy fuerte que nosotros designamos con el término de “institucionalización” y que hace difícil la comprensión en otros lugares.

Es cierto que la comparativa internacional es un instrumento esencial e indispensable para describir qué pasa, permite distanciarse de la propia situación. Pero el problema de la comparativa internacional se complica precisamente en un contexto en el que los actores se reducen a instituciones. Tenemos un ejemplo caricaturesco con el cual también hemos estado relacionados: fue una investigación que se llevó a cabo a finales de los años 90 con todo un conjunto de investigadores europeos a iniciativa de investigadores alemanes vinculados al centro de investigación de la DGB (Confederación de sindicatos de Alemania), y la cuestión era si en un periodo de crisis y concurrencia en torno a las ventajas competitivas ligadas a los costes salariales, había posibilidad de pasar a la coordinación salarial para no caer en el *dumping*.

Lo interesante fue que había investigadores de alto nivel, por tanto al corriente de la negociación colectiva en Alemania, que pretendían impulsar una fórmula que guiara la progresión de los salarios en función de la inflación más el incremento de la productividad, y para ellos era evidente que esto debía hacerse a nivel de sector. Pero en otros países la negociación colectiva es diferente: en Bélgica, por ejemplo, se negocia a nivel confede-

ral; en Francia hay negociaciones sectoriales pero, de hecho, lo que prima es el salario mínimo; en Gran Bretaña la negociación es descentralizada; en Italia se había reformado el sistema para descentralizarlo... Por tanto, el planteamiento no tenía sentido. Sin embargo, se hicieron amplias monografías nacionales, encuentros internacionales, con un resultado que al final no tenía ningún sentido, ni para los investigadores, ni para los sindicatos del metal (ese fue el sector analizado), que debían apropiarse de esas reglas que votaron en el congreso de la Federación Europea del Metal.

Cuando se perdía el vínculo con el referente externo del sindicato, los equipos sindicales no se situaban a sí mismos en la gran idea del sindicalismo

Al final no las aplicó nadie, ni siquiera la IG Metall alemana, que a partir de ese momento se implicó en la política de moderación salarial y aumentó así sus ventajas comparativas.

La otra experiencia fue un proyecto francés sobre resindicalización (en este caso fue el Ministerio de Trabajo el que nos lo encargó). Existían en Francia estadísticas sobre los resultados de las elecciones sindicales. En el sistema dual vigente en Francia los delegados no tienen por qué estar sindicados. En los años 80 y 90 observamos un

avance de delegados no sindicados.

En torno al año 2000 se apreció un cambio de tendencia: los no sindicados retrocedían, y avanzaban las listas sindicales. Hicimos una investigación cuantitativa y cualitativa para explicar este fenómeno. En la parte estadística comparamos ciclos electorales, y de ella se podían extraer dos lecturas: una de tipo *mainstream*, que era la esperada por el Ministerio de Trabajo, y constataba que había un porcentaje mayor de delegados que se presentaban por organizaciones sindicales.

La segunda lectura, la nuestra, iba un poco más allá. Constatamos dos fenómenos: un primer fenómeno, comprobado también sobre el terreno, que era un movimiento de con-



centración. En el sector bancario, allí donde había existido un comité de empresa a nivel muy localizado, los bancos concentraban la representación y pasaban a abarcar todo un departamento o región, con el consiguiente alejamiento de los delegados respecto de los trabajadores a quienes representaban. Con el aumento de tamaño la sindicalización progresaba aritméticamente porque en los grandes números es poco probable que el sindicato esté totalmente ausente. Por tanto, ese primer fenómeno de concentración significaba también un corte.

El segundo fenómeno observado fue el incremento de la abstención. Personas que habían votado en el primer ciclo dejaban de hacerlo al siguiente. Por tanto, si se hacía abstracción de la abstención la sindicalización progresa, pero si se tenía en cuenta, la lectura era totalmente diferente: aumento de desinterés o pérdida de confianza hacia las instituciones y los delegados -sindicados o no-, lo que permitía anticipar un movimiento descendente importante que podía acabar con la desaparición de la figura de delegado.

A partir de entonces hicimos una encuesta sobre el terreno que se centraba en lo que había ocurrido en los comités que habían pasado de tener delegados no sindicados a delegados de listas sindicales. La primera dificultad que encontramos era que los ficheros estadísticos del Ministerio de Trabajo eran bastante deficientes, no cuadraban con la realidad sobre el terreno. En definitiva, veíamos un panel mucho más diverso de lo que creíamos y constatamos que para nosotros, debatiendo con esos equipos de delega-

dos tan diferentes -no sindicados para los otros, neosindicados para algunos, de afiliación antigua...- los límites se hacían más confusos. Esto es,

en algunas ocasiones vimos en algunas empresas que, si nos interrogábamos sobre las prácticas que se daban, no solía haber grandes diferencias entre las de delegados sindicados y no sindicados. Había también no sindicados sucesores de delegados encuadrados en sindicatos que eran muy críticos con éstos, basándose en sus prácticas. Ciertamente eran lecturas parciales, pero hablaban del abuso del crédito sindical... Y vimos también casos, historias sobre no sindicados que eran buenos representantes: próximos a las bases, reflexionaban sobre lo que hacían...

Por tanto, vimos cómo se cortaba o se perdía el vínculo entre el equipo local y el referente externo del sindicato, lo que hacía que los equipos sindicales no se situasen a sí mismos en la gran idea del sindicalis-

Si se hacía abstracción de la abstención la sindicalización progresa, pero si se tenía en cuenta, la lectura era totalmente diferente

mo, sino que se replegaban a su terreno y a los simples asuntos locales (a veces no muy bien, otras veces mejor), pero sin inclinarse en una perspectiva más global; es

decir, sin pesar en a reproducción, en la transmisión...

Por volver a la cuestión de la investigación, en esa pugna entre *mainstream* y la investigación más sociológica, cuando se presentaban al ministerio o a otros investigadores parisinos estos resultados no eran muy bien recibidos, porque en ese contexto de debilitamiento del sindicalismo no se podía plantear una crítica fundamental. Por eso, en este tipo de investigaciones los sindicatos solían verse como una caja negra que se tomaba como tal, como actores o instituciones cuyo conocimiento se nos escapa.



Investigaciones sobre renovación sindical en el Estado español

Beltrán Roca

Profesor en la Univesidad de Cádiz

18

El análisis bibliográfico ha mostrado que la renovación sindical es el tercer tema más tratado en los artículos sobre sindicalismo en revistas especializadas en España. Una parte de esta bibliografía consistía en reflexiones sobre los retos actuales de las organizaciones sindicales por parte de autores pertenecientes a estructuras sindicales. Y la otra procede del ámbito académico, y tiene su base en el enfoque de los recursos de poder.

Estos trabajos, en los que participaban autores pertenecientes a estructuras sindicales, estaban escritos en un tono generalmente normativo, en los que faltan mayores dosis de autocrítica, marcos teóricos más elaborados y análisis más rigurosos (López Bulla 2011; Martínez 2011; Fernández. y Lezcano 2011). No obstante, al ser formulados desde espacios sindicales, los interrogantes ayudan a comprender la posición de las organizaciones, los retos y las líneas sobre las que gira el debate. Representantes de CCOO, como Fernández Toxo y Fernando Lezcano, explican bien los ejes o interrogantes sobre los que su sindicato se plantea estrategias de renovación:

- ¿Cómo intervenir con aquellos trabajadores, como los desempleados, que tienen roto el vínculo con el centro de trabajo?
- ¿Cómo intervenir en la pequeña y mediana empresa, en las que la afiliación y representación sindical es extremadamente difícil?

- ¿Cómo afiliar y organizar a migrantes, precarios o sectores con tendencias corporativistas, principalmente en el sector terciario y en el sector relacionado con la sociedad del conocimiento?
- ¿Cómo adaptar la estructura sectorial/territorial de los sindicatos a las nuevas realidades de externalización?
- ¿Sirve el modelo de representación diseñado durante la transición en el contexto actual de una economía globalizada?
- ¿Es necesario aumentar la autonomía política reformulando la práctica del diálogo social que se ha llevado hasta ahora?
- ¿La participación en la formación para el empleo ha reforzado y minado la legitimidad del sindicato? (Fernández Toxo y Lezcano 2011: 20-23).

Otra parte de las publicaciones sobre revitalización sindical proceden del ámbito académico, y tienen su base en el enfoque de los recursos de poder (Calleja Jiménez 2016; García Calavia y Rigby 2016). El trabajo de Calleja Jiménez (2016) puede ser ilustrativo. El autor identifica una serie de recursos de poder, sobre los cuales las organizaciones sindicales deben trabajar con el propósito de desarrollar estrategias eficaces de renovación. Su enfoque se inspira en los trabajos como el de Hyman (1981), Gall (2008), o Levésque y Murray (2010), que utilizan la idea de los recursos de poder para la revitalización sindical, aunque también en el trabajo de Elorrieta (2011) en el ámbito de Euskal Herria.

¿Cómo intervenir con aquellos trabajadores, como los desempleados, que tienen roto el vínculo con el centro de trabajo?

Siguiendo a Gumbrell-McCormick y Hyman (2013: 30-31), el sociólogo español cita las siguientes fuentes de poder sindical:

- Estructural: derivado de la posición que ocupan los trabajadores en la producción o el mercado de trabajo, que confiere mayor o menor poder social de negociación, y de los que depende -junto a otros factores- la fuerza o debilidad del sindicato.
- Asociativo: derivado de la cantidad de afiliados y la aportación económica que realizan al sindicato.
- Organizacional: que depende del grado de identificación e implicación de la afiliación con el sindicato.
- Institucional: en la medida en que la legislación y la participa-



ción en instituciones políticas y económicas, sirven para fortalecer el sindicato ganando capacidad de influencia y recursos.

El autor, además, cita tres fuentes de poder que no son propias de las organizaciones sindicales pero que pueden ayudar a fortalecer el sindicalismo:

- Moral o discursivo: derivado de la capacidad para producir y diseminar un relato que llegue a la población, aumentando la legitimidad y los apoyos de los sindicatos en su misión. Depende de la utilización de medios de comunicación de masas, que en muchas ocasiones responden a intereses opuestos.
- De coalición: derivada de crear alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil y movimientos sociales.

- Estratégica: relacionado con el empleo eficiente y eficaz de los recursos del sindicato, estableciendo prioridades, planificando e innovando.

De este modo, Calleja Jiménez (2016) reconoce diferentes tipos de poder sindical, según el tipo de fuentes en los que se base: asociativo (mas afiliación, incluir outsiders), estructural (debilitado por segmentación del mercado de trabajo), institucional, poder de coalición y el poder organizativo (relevancia generacional...).

Aunque este enfoque es útil a la hora de analizar fortalezas y debilidades, y de trazar estrategias de renovación, la principal limitación de esta perspectiva es que el punto de partida es el sindicato o trabajado-

Los estudios sobre revitalización sindical en España adolecen de falta de conexión con los análisis en la estructura de clases

res organizados, y no la clase trabajadora en su conjunto. De este modo, los estudios sobre revitalización sindical en España adolecen de falta de conexión con los análisis en la

estructura de clases y las transformaciones en el mercado de trabajo, un enfoque que sí realizan autores como Silver (2005). El punto de partida debe ser, por tanto, el poder estructural de la clase obrera en su conjunto en un territorio determinado, y no exclusivamente las fuentes de poder de las organizaciones sindicales. Este poder se deriva de la posición de los trabajadores en las relaciones económicas, políticas e ideológicas (Las Heras, 2017).



3

Proposamenak ikerkuntzatik

Ordezkarri sozialak: sindikatuak berritzeko bide posible bat

21

Melanie Dufour-Poirier

CRIMT nazioarteko ikerketa taldeko ikerlaria (Quebec)

**Arrisku
psikosozialetaz ari
garenean ari gara
lanaren
intentsitateaz eta
lan denboraz,
lanaren exigentzia
emozionaletaz**

Aurrera eraman dugun ikerketa baten berri emango dizuet beste identitate sindikal batzuk eraikitzeke eta ekintza sindikala beste modu batzuetan enmarkatzeko lagundu dezakeena. Ordezkarri Sozialetaz hitz egingo dizuet.

Sindikatuak kideak dira, lan zentroan dabiltzanak, baina beraien zeregina da arrisku psikosozialen aurreran jendea laguntzea. Langileengan presio handia jartzen duen lana antolatzeko eredu berrietan ohikoak dira depresioa, antsietatea, eta halakoak, baina sindikalki ez da gaia tratatzen.

Quebec-en badugu lan osasun eta segurtasuneko legea, 70. hamarkadatik, eta bertan gaixotasun profesionalak kontuan hartzen dira baina ez psikosozialak. Horrek eragiten du langilea dela probatu behar duena berak sufritzen duen gaitza lanarekin lotua dagoela. Lan



zaila da hori sindikatuarentzat, gai berria, eraiki beharrekoa.

Arrisku psikosozialetaz ari garenean ari gara lanaren intentsitateaz eta lan denboraz, lanaren exigentzia emozionaletaz, lanean dugun autonomia faltaz, lanak gure baloreetan sortzen dizkigun barne gatazketaz, lana bermatua izateko dugun segurtasun faltaz...

Gaitzaren larritasunaz ohartarazteko datu batzuk ematearren: ELGAko (OCDE euskaraz) herrialdeetan langileen %35 inguruk arazo mental arruntak edo larriak nozitzen ditu (2012ko datuak); Osasunaren mundu erakundeak aurreikusten du 2020rako depresioa izango dela laneko ez-gaitasunerako arrazoi nagusia; Kanadan, soldatapekoen %25ak hartzen du bere lana stress eta antsietate iturri nagusi gisa; Quebecoko langileen ia %40a

lanera joaten da gaizki egon arren urtean 10 egunez, eta %15 inguru 10 egun baina gehiagoz; inkestan parte hartu duten Quebecoko langileen %18-k maila altuko larritasun psikologikoa izan du; euren enpleguarekin lotutako sintoma depresiboak erakutsi dituzten langileen artean %40 baino gehiagok baja hartu du arrazoi horregatik.

Egoera honen aurrean, esan dut bazeudela jada ordezkari sindikalen artean lan osasun eta segurtasunaz ari zirenak. Beraien lana negoziazio kolektiboa betetzea dela pentsatzen zuten eta nolabaiteko erresistentzia erakusten zuten ordezkari sozialekiko. "Zertarako behar dugu orain psikologo bat lan zentroan?"

Ordezkarri sozialak Quebecoko sindikatu handiena den FTQ-k sortu zituen orain 30 urte. Honezkerok 2.500

inguruko ordezkarien sareaz hitz egingen ari gara. Baina, zer da Ordezkarri Soziala? Sindikatuko egitura lokalean dagoen norbait izan daiteke, baina ez halabeharrez. Hau da, ez dira hautatuak gainerako ordezkariak bezala. Atal sindikalak aukeratzeko dituzte urte bete edo birako. Lan zentroan laguntzaile natural gisa dira deskribatuak. Jendea beraiek ikustera etortzea itzaroten dute, eta datorenaren arazoa entzuten dutenean, dagokion lekura bideratzen dute (dependetzia dutenentzat terapiak, suizidioa prebenitzeko zentroak...).

Pertsona hauek ez dute ordezkari sindikalen profil berbera. Normalean besteei laguntzeko borondatea duen jendea da. Askotan historia pertsonal gogorra izan duen jendea izan ohi da.

Enpresak normalean arazo psikosozialen aurrean jendea kanpora bidaltzen du, espezialistengana. Baina Ordezkarri Sozialak lan zentro bereko lankideak dira, ez laguntzaile

Osasunaren mundu erakundeak aurreikusten du 2020rako depresioa izango dela laneko ez-gaitasunerako arrazoi nagusia

profesionalak, baina FTQk emandako hiru eguneko ikastaroa jaso dute. FTQk modulo desberdinak ditu antolatuak eta jendea etengabe trebatu daiteke. Balio handia du Ordezkarri Sozialak lankideak izatea, ongi eza- gutzen baitute zein den lantokiko egoera.

Enpresen ikuspegitik jarrera desberdinak izan ohi dituzte ugazabek. Badaude ordezkarri sozialaren aldeko jarrera dutenak, liberazioa eskainita ere (nahiz eta askotan eremu maskulinizatueta ez erraza izan gizon bat bat batean ordezkarri sozialarengana joatea esatera, "begira, dependentzia arazo bat daukat..."). Badaude beste ugazaba batzuk kontra egiten diotenak, eta ordezkarri soziala jartzeko borrokatu egin behar izan dena.

Ordezkarri sozialak akonpainamendu lan bat egiten du beharra duenarekin, eta bere lanak eragin positiboa du lantokian bizi kalitate hobetzeko orduan. Gainera, lantokian bertan dabilen lankidea denez, askotan arazoa psikosozialak hondoraino iritsi aurretik esku hartzeko aukera du, prebentzio lan garrantzitsuak eginez.

Ordezkarri Sozialaren rola lan zentroko laguntzaile naturala izatea da. Lankideen artean boluntario ateratzen da, sexua, adina eta esperientzia kontuan izan gabe. Boluntario horrek FTQk eskaintzen duen 3 eguneko trebakuntza jaso behar du Ordezkarri Sozial bezala aritzeko.

Hortik aurrera bere zeregina zailtasunetan dabilen lankideei (afiliatu izan edo ez) laguntzea izango da, konfidentzialtasun osoa gordez,

Garrantzitsua da arazo psikosozial horiek ere sindikalki, kolektiboki, tratatzen saiatzea

betiere. Balio handia du ordezkarri soziala lan zentro bereko lankidea izatea, edozein momentutan laguntza behar duenak lantokian bertan aurkituko baitu entzumen aktiboaz, akonpainamendua eginez edo profesionalarengana bideratuz lagunduko dion pertsona.

Garrantzitsua da, ere berean, Ordezkarri Sozialaren papera, aukera ematen duelako arazoa sortu aurretik esku hartzeko. Legeak, berez, sindikatuei arazoak daudenean esku hartzea uzten dio, baina Ordezkarri Sozialekin hori ere lortu da: prebentzioan lan egiten da lankidea depresioan itota egoteraino itxaron gabe. Horrek ere lan kalitatean ondorio positiboak dakartza, eta lantokia bizitzeko leku atseginargoa egiten du.

Baina, galdetuko duzue, zer ikusi dute Ordezkarri Sozialek berrikuntza sindikalaraino? Bada, sindikatuak kide berriak lortu nahi ditu beti, baina lantokietan gero eta jende gehiagok ikusten du ekintza sindikala gauza negatibo bat bezala, ia beti konfrontaziora jotzen duelako.

Gertatu ohi da, ere, langileak edo sindikatuen oinarriak gero eta deskonektatuago daudela sindikatutik. Eta, era berean, badugu jendea sindikatukoia izan gae ederki ezagutzen duena lan zentroan zer gertatzen den, jendeak nola sufritzen duen... Hori gertatzen da, askotan, sindikatuko kideak hitzarmen kolektiboari begira daudelako, eta ez

dutelako erreparatzen lankideak nola sentitzen diren. Eta badakigu, hitzarmen kolektiboaz gain, jendeak badituela beste arazo batzuk, askotan arazo indibidual gisa hartu izan direnak. Gertatzen dena da arazo horiek kolektiboan ere eragina dutela. Horregatik garrantzitsua da arazo psikosozial horiek ere sindikalki, kolektiboki, tratatzen saiatzea.

Hortxe kokatzen da Ordezkarri Sozialen lana, zeinak, gainera, sindikatuen irudia aldatzen lagundu baitu: konfrontazio modu hutsa erabiltzetik ekiteko modu gizatiarragoak erakustera pasa da.

Horrek jende berrira gerturatzeko aukera ematen du, jende hori kontzientziatzeko aukera. Akaso hau izan daiteke enpresariarekin konfrontatzeko gogorik ez, baina beste- ei laguntzeko prest diren pertsonak sindikatuan txertatzeko modu bat.

Jendeak zuen beste ikuspegi negatibo bat iraultzeko ere balio dezake honek. Maiz esan ohi da sindikatuak egoera egonkorrena duten langileak soilik defendatzen dituela. Enpresako erritmo edo eskaerengatik lan zentroan arazo psikosozialak badaude, eta arazo horiei sindikalki aurre egiten bazaie, jende horrek sindikatuaz duen irudi txar hori alda daiteke. Guk behintzat ikusi ditugu halako kasuak gure ikerketan.

Egia da, ere, enpresariak jarrera desberdinak dituztela Ordezkarri Sozialen inguruan. Batzuetan sindikatua saiatu da negoziazio kolektibo berri batean arazo psikosozialen gaia eta Ordezkarri Sozialaren figura sartzen baina enpresariak ez dio utzi. Beste zenbaitetan, ordea,

Enpresako arazo psikosozialei sindikalki aurre egiten bazaie, jendeak sindikatuaz duen irudi txarra alda daiteke

aldekoagoak diren zenbait enplegatzaile daudelako, lortzen da gaia negoziazio kolektiboan sartzea, eta gainera Ordezkarri Sozialarentzako liberazio orduak ere lortzera iritsi dira.

Sindikatuak arazo psikosozialak eta osasun mentala aintzatesteko borrokan murgildu behar dute, arazo horiek lanarekin duten lotura agerian uzteko

Baina enpresariak ez dira gai honetan trabak jartzen dituzten bakarrik. Zenbait kasutan sindikatu lokala da ez duena ikusten Ordezkarri Sozialaren figura. Behin baino gehiagotan esan izan digute: gu ez gara psikologoak, gure lana ez da hori...

Jarrera horren erakusgarri dira ere zenbait langilek adierazi zigutena: "faltan bota dugu sindikatuak berak esatea bagenuela Ordezkarri Sozialaren sare bat, nahi bagenuen erabiltzeko, edo guk ere bertan parte hartzeko...". Edo "ez genuen eza gutzen beste eskualdeetan egiten den lan ona". Garrantzitsua da jendeak ezagutzea dagoen Ordezkarri

rra hainbat sindikatu lokaletan, ikus dezaten lan hau ere sindikala dela.

Quebec-eko lan hau nazioartean ezagutzea garrantzitsua da ere (horregatik kontatzen dizuet). Adibidez Frantziako sindikatu batek gure ikerketei buruzko informazio eskatu zigun. Aurkeztu genien eta orain beren Ordezkarri Sozialak sortzen ari dira. Olatua iritsi da Europara beraz.

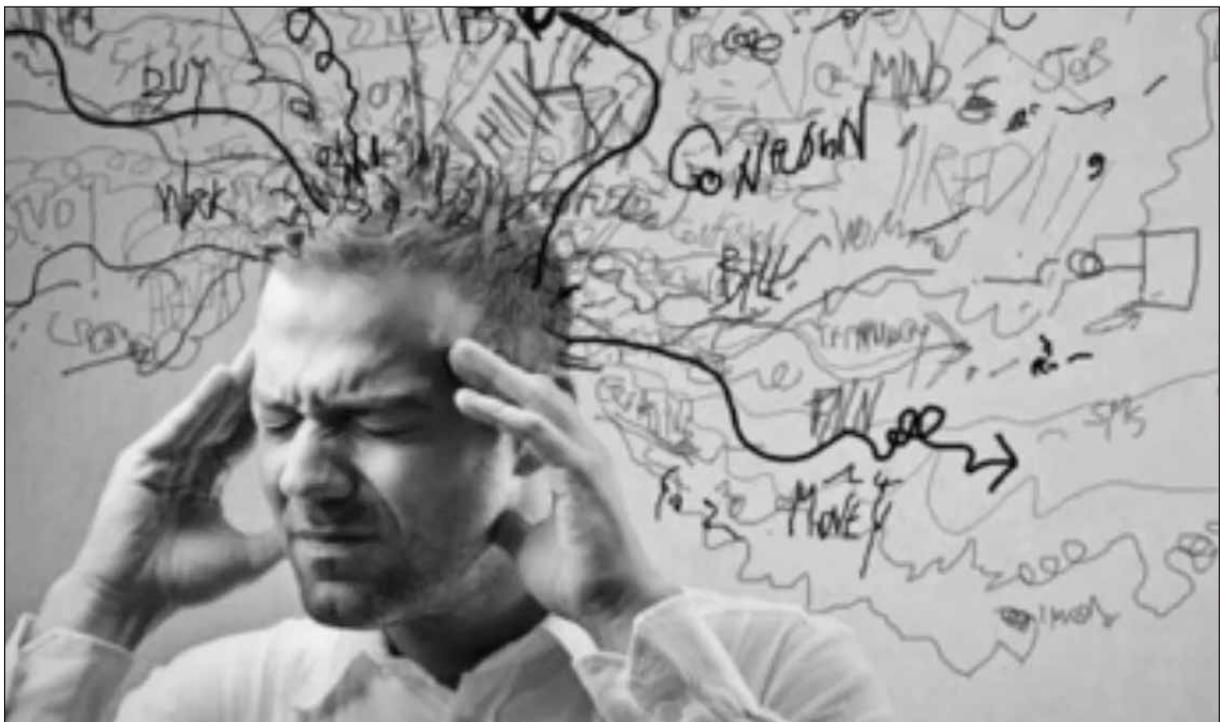
Amaitzeko, esan nahi nuena da garrantzitsua dela lantokian bertan sortzen diren arazo psikosozialak konpontzeko lan egiten duten Ordezkarri Sozialak izatea. Ordezkarriak hor daude norbaiten eskaera

Sozialen sarea eta beste lekuetan egiten den lan onaren berri izatea.

Hortaz, sindikalki enpresariaren aurrean egin beharreko lanaz gain, bada lan bat egin beha-

bat duenean erantzuteko, eskatzaila afiliatua egon edo ez. Eta berrikuntza sindikalaz ari garela, uste dut Ordezkarri Sozialak lagungarriak direla. Ahalbidetzen dute sindikatuak laneko bizi kalitatean parte hartzea, eta horrek sindikalismoaren irudi positiboa dakar, lankideen sinpatia eskuratuz eta jende berria sindikatuan inplikatzeko lortuz.

Horrek esan nahi du sindikatuak arazo psikosozialak eta osasun mentala aintzatesteko borrokan murgildu behar dutela, arazo horiek lanarekin duten lotura agerian uzteko eta, horrela, hazten doazen arazoaren prebentzioa eginez, lantokietan eragin positiboa lortzeko.



Cómo construir poder sindical



Christian Levesque

CRIMT ikerketa taldeko zuzendaria

El aspecto más importante que tiene que desarrollar el sindicato es la utopía

Lo que voy a presentar es un trabajo que empecé hace años con mi compañero Gregor Murray, investigando en distintos países (Canadá, Europa, México...) sobre ¿cuáles son los recursos de poder que los sindicatos debemos desarrollar para hacer frente a la globalización?

Voy a presentar la perspectiva teórica y metodológica del trabajo, y hablaré de la construcción del poder sindical a lo largo del tiempo para saber qué debemos hacer hoy y para conocer cuáles son los desafíos actuales del sindicalismo.

Comienzo por las conclusiones:

1. El sindicato tiene muchos recursos de poder, y en el tiempo movilizan distintos tipos.
2. A través del tiempo el contexto influye en el sindicato, pero a su vez el sindicato es un actor que construye el contexto.
3. Ahora el sindicato se encuentra en un periodo muy crítico, y el aspecto más importante que tiene que desarrollar es la utopía, la imaginación. Los sindicatos debemos desarrollar la capacidad proyectiva para desarrollar una nueva manera de pensar el mundo actual; no sólo obtener mejores condicio-

nes de trabajo, sino desarrollar un proyecto, tarea muy complicada.

Perspectiva teórica

Gregor y yo entendemos el poder como la capacidad de transformar el mundo. Los sindicatos pueden transformar los lugares de trabajo con sus recursos de poder y con su capacidad estratégica. Para hacer la investigación utilizamos un método inductivo con metodología cualitativa y cuantitativa, con perspectiva comparativa investigando en diferentes países y lugares de trabajo. Muchas veces la mejor manera para entender lo que pasa en tu país es haciendo el estudio comparativo; es decir conociendo lo que pasa en otros países te das cuenta de lo que pasa en tu país.

Este es el cuadro de análisis que utilizamos. Por un lado están los recursos y por otro las capacidades estratégicas:

En el caso de los recursos que pueden utilizar los sindicatos identificamos cuatro diferentes:

1. Recursos narrativos: proyectos, valores, visión, historia, narrativa, ideales; la visión es como un mapa, como una brújula, es lo que guía la acción del sindicato.
2. Infraestructura: son los recursos materiales, tecnológicos, organizacionales, la formación sindical, financiación. Mucha gente cree que este tipo de recurso es el principal.
3. Solidaridad interna: cohesión, participación, vida sindical, formación, delegados, red, comunicación...
4. Solidaridad externa: relación con la sociedad civil, con los partidos políticos, con otros sindicatos...

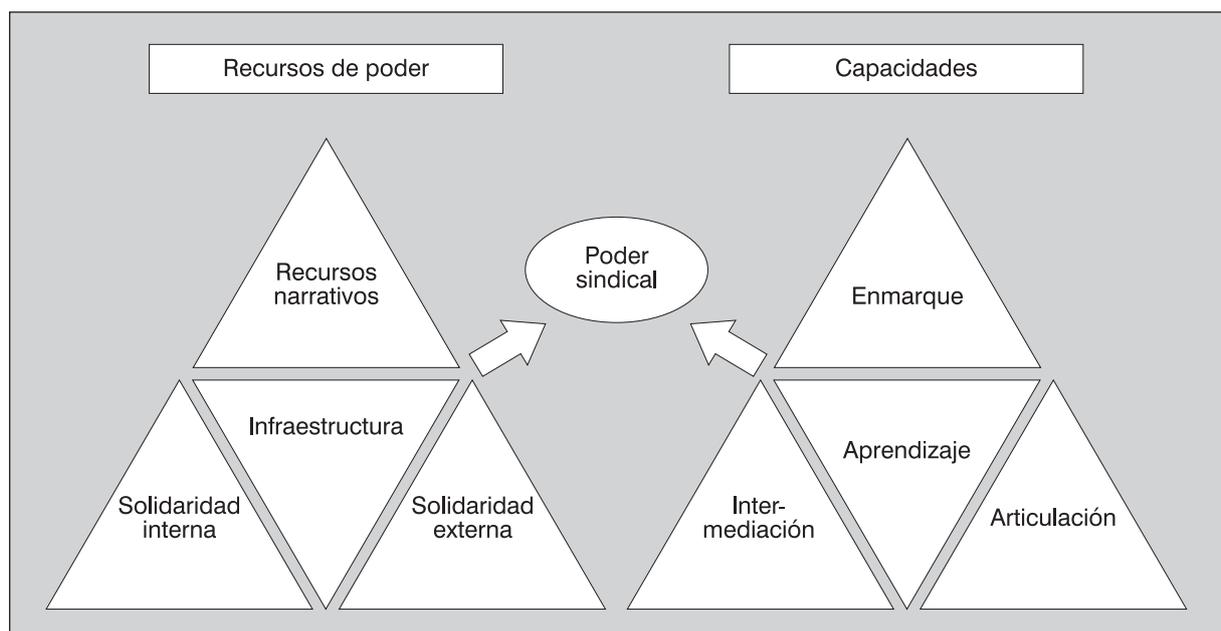
Si hiciéramos una analogía biológica de estos recursos, diríamos que la narrativa es la cabeza, la solidaridad interna es el corazón, la infraestructura es el esqueleto y la solidaridad

externa es el oxígeno. El cuerpo, el sindicato, necesita los cuatro para vivir.

Al inicio Gregor y yo trabajamos mucho el tema de los recursos, pero nos dimos cuenta que también era importante la capacidad estratégica del sindicato.

Descubrimos que las capacidades también las podíamos dividir en cuatro apartados diferentes:

1. Capacidad de enmarque: capacidad de los delegados y dirigentes del sindicato de desarrollar un proyecto autónomo y proactivo, capacidad de desarrollar una historia. Por ejemplo, para hablar a los trabajadores sobre los accidentes de trabajo yo los puedo abrumar de datos o les puedo contar la historia de Miguel, que ha tenido un accidente de trabajo y que tiene muchas dificultades para sacar adelante a su familia. Cuando los trabajadores salgan de la asamblea recor-



darán la historia de Miguel pero no se acordaran de los datos.

2. Intermediación: capacidad de seleccionar cuáles son las identidades, los intereses, los objetivos principales, y capacidad de resolver los conflictos entre trabajadores.
3. Articulación: los sindicatos son redes y necesitan conectar bien los diferentes lugares en los que trabajan.
4. Capacidad reflexiva: pensar sobre la propia manera de trabajar, analizar las propias rutinas, las formas de trabajar, las costumbres, y pensar cómo se pueden cambiar. Es difícil, porque si el sindicato es bueno en algo, repite todo el rato esa manera de funcionar (como lo hacemos las personas).

Conocidos los recursos y capacidades que tienen los sindicatos, el tema sería descubrir cuáles son los recursos y capacidades más importantes para desarrollar el poder sindical hoy en día, porque dependiendo del momento histórico el poder sindical se construye incidiendo en distintos recursos y capacidades.

Repaso histórico

Distingo cuatro tipos de sindicalismo a lo largo del tiempo: sindicato de gremio, sindicato industrial, sindicato en la era de la globalización y sindicato en la era digital ó 4.0. En cada época el sindicato ha desarrollado diferentes recursos y capacidades. Es lo que paso a explicar:

Sindicato de gremio

Contexto de trabajo artesanal, empleadores hostiles con los sindi-

catos, no hay protección social ni normativa laboral. Los sindicatos movilizan los recursos narrativos (desarrollan un proyecto que se centra en la dignidad, en la defensa de los trabajadores contra la lucha de los empleadores), la solidaridad interna (muy fuerte, hay una gran proximidad entre trabajadores, delegados y sindicatos, las cuotas se cobran en persona, uno a uno, existe gran identidad profesional y procesos deliberativos importantes,) y la solidaridad externa (el sindicato está incrustado en la comunidad).

En términos de capacidad estratégica, enmarcan su lucha en la justicia social, favorecen la esperanza (hay posibilidad de cambiar), y se centran en la construcción de una comunidad. También hacen un gran trabajo de intermediación jerarquizando los intereses de los trabajadores y desarrollando la capacidad de iniciar la movilización y de controlarla, para evitar el peligro de la huelga salvaje.

Sindicato industrial

Fordismo y Taylorismo, la competencia se da a nivel nacional. Hay mucha lucha durante esta época. Existe la normativa laboral, el Estado de bienestar. El campo político y jurídico es favorable. Es la época de los 30 gloriosos. Como recurso narrativo el proyecto sindical se centra en la redistribución y en el reforzamiento del papel social del Estado. Desarrollan la solidaridad interna con movilizaciones periódicas para la negociación (antes de la negociación colectiva hay distancia entre trabajadores y delegados), y llega la profesionalización de las tareas sindicales (se vuelven especialistas).

La solidaridad externa se desarrolla con la patronal y con la confederación del

sindicato de cara a la negociación colectiva. En cuanto a la infraestructura, hay caja de resistencia, financiación... Es la época de la institucionalización de los sindicatos.

Con respecto a las capacidades estratégicas que desarrollan, tenemos la gran coordinación por sectores y la gran competencia que adquieren sobre normas laborales, sobre la solución de conflictos entre afiliados, federaciones, sindicatos...

El sindicato en la era de la globalización

El Estado se desinvolucra, vence la ideología neoliberal. El proyecto narrativo se vuelve defensivo, (proteger empleos y derechos), y la solidaridad externa se centra en la sociedad civil y en sindicatos a nivel internacional. Como capacidad estratégica desarrollan la canalización de información, la creación de redes con actores de la sociedad civil y, al mismo tiempo, ante la difícil situación que viven los sindicatos, comienzan a pensar en la renovación sindical, en cómo pueden modificar las practicas sindicales.

El sindicato en la era digital

Ahora las fronteras de las empresas han cambiado, cada vez se expande más la subcontratación y el *outsourcing*, se ha financiarizado la economía, la gestión de recursos humanos se realiza mediante algoritmos,

El tema sería descubrir cuáles son los recursos y capacidades más importantes para desarrollar el poder sindical hoy en día

la normativa laboral empeora... Ante esta situación hay campañas como *fight for 15*, con el objetivo de obtener 15\$/h como salario mínimo, que son organizadas conjuntamente entre sindicatos y sociedad civil, y que no buscan negociar con la empresa sino presionar al Estado. Se crean alianzas para impulsar los servicios públicos en las que el sindicato no es protagonista. Por ejemplo la última huelga de educación en Quebec la impulsaron padres y madres. También en el caso de Uber, las movilizaciones que se producen no salen del repertorio habitual de los sindicatos.

No soy capaz de decir que recursos y capacidades son las necesarias para el sindicato hoy en día, pero la verdad es que existe una tensión para acertar con los recursos narrativos. Es difícil para el sindicato integrar proyectos más a largo plazo como la lucha contra las desigualdades, por la democracia, por la jus-

Los investigadores ayudaremos más a los sindicatos si estudiamos este tema de los recursos narrativos y la capacidad proyectiva

ticia social con los proyectos más concretos en contra de la precariedad y la discriminación. No es fácil enlazar los aspectos abstractos y concretos de los trabajadores. Si no se acierta a enmarcar las luchas concretas en luchas más generales, corremos el peligro de convertirnos en sindicatos corporativos.

La solidaridad interna y la intermediación son otro desafío. Hay una gran diversificación de la mano de obra: jóvenes, hombres y mujeres, trabajadores de diversas procedencias, diferentes comunidades culturales... Debemos desarrollar un proyecto de cohesión con una identidad fuerte que englobe a todos. Es difícil cuando existe tanta diversidad. ¿Cuáles son las redes más pertinentes? ¿Son las redes sociales, las políticas, las económicas? Debemos crear sinergias entre diferentes sectores de la sociedad civil y los sindicatos.

En cuanto a los recursos de infraestructura, hay que hacer incapié en que los recursos no los tenemos que poner para mantener la estructura sindical, sino para cambiarla. No es sencillo porque hay muchas resistencias.

Qué hacer

No tengo una varita mágica. Puede ser, que no haya alternativa, tal como dijo Thatcher, pero yo no me lo creo. Si debo apostar por un recurso o capacidad que debe desarrollar el sindicato para salir de esta situación elegiría la capacidad proyectiva, la capacidad de imaginar un nuevo proyecto, una nueva manera de hacer frente a los desafíos. Los jóvenes no se reconocen en los sindicatos. No podemos conformarnos con representar a los hombres blancos enfadados, que son los que han elegido a Trump. Necesitamos pensar un proyecto más inclusivo. No sé cómo se puede construir, pero es muy importante, y nosotros, como investigadores, debemos estudiar eso. Podríamos estudiar los contratos de trabajo al detalle, para hacer unos cuantos cambios, que también es interesante, pero eso no cambiaría mucho las cosas. Yo creo que los investigadores ayudaremos más a los sindicatos si estudiamos este tema de los recursos narrativos y la capacidad proyectiva.



¿De dónde viene el poder sindical?

Christian Dufour

CRIMT ikerketa tadeko ikerlaria

Los medios que les son concedidos y reconocidos a los sindicatos, generalmente tienen su origen en luchas sindicales

Durante estas últimas décadas de trabajo de investigación sociológica, venimos preguntándonos una cuestión clave: ¿de dónde viene el poder sindical?

A grandes rasgos, hay dos líneas de explicación. La primera de ellas, la más dominante en las ciencias sociales, contempla el origen del poder sindical en la definición institucional que se les otorga a los sindicatos. Según esta línea, para entender de dónde viene el poder sindical, hay que estudiar de qué instituciones gozan. Nosotros somos muy críticos con esta visión. Los medios que les son concedidos y reconocidos a los sindicatos, generalmente tienen su origen en luchas sindicales.

La segunda línea, menos extendida en las ciencias sociales, tiene una visión más histórica y ve el origen del poder sindical en el propio sindicalismo. Es el sindicalismo quien funda su propio poder al constituirse, organizarse, instalarse. Esta visión es más sociológica y menos institucional, en nuestra opinión.

Estas dos líneas se confrontan entre sí, pero no son sistemáticamente opuestas. Nos hemos dado cuenta de que si nos concentramos sólo en una de ellas, perdemos detalles importantes en la comprensión del funcionamiento del sindicalismo. Sin embargo, si tenemos



en cuenta las dos a la vez, es posible definir concepciones que explican el sindicalismo.

Según la primera línea (la institucional) en Europa occidental, el sindicalismo está cada vez más estructurado en Estados democráticos. Durante las décadas anteriores, los sindicatos han sido hostiles al Estado, a menudo se han constituido en su contra, pero con el paso del tiempo hemos visto lo contrario: una degradación del sindicalismo a través del sistema institucional.

Enrico Letta, el ex primer ministro de Italia dice de forma brutal en una entrevista, "si los derechos de los trabajadores de Europa, son mejores que los de los trabajadores de otros continentes, es gracias a Europa". (France Inter 2017/09/18). Con esta declaración, viene a decir que el derecho laboral viene desde arriba, y lo dice sin dudar ni temblar. Dos días más tarde, el presidente de

la República de Francia, Emmanuel Macron, dijo "la Democracia, no es la calle". Dicho de otra forma, a partir del momento en que se aprueban leyes que modifican profundamente el código laboral, no corresponde a los trabajadores manifestar en la calle su desacuerdo.

Una tercera cita sobre el diálogo social nos ayuda a entender lo extendida que está la visión institucional del origen del poder sindical.

Los actores sociales que solían estar ubicados en un espacio de conflicto, se han transformado ahora en agentes de diálogo social. Para el Estado el objetivo es hacer funcionar el diálogo social, y esto es una evidencia para algunas organizaciones sindicales.

"Estamos convencidos de que el diálogo social es un componente esencial del bienestar de los empleados y del rendimiento económico de un empresa. Eso es lo que los equipos demuestran cada día en las empresas." (Secretarios Generales UN-SA, CFDT, CFTC, 19/09/2014)

En la democracia actual los sindicatos son un elemento parcial de un funcionamiento parcial de la democracia en el ámbito social. En la definición de los sindicatos que da el Estado francés, se reconoce esta función de actores del diálogo social.

Nosotros, por tanto, cuestionamos esta visión del origen del poder sindical, y nos hacemos tres preguntas:

¿De dónde proviene ese derecho, esa legislación? Contrariamente a lo que dice Letta, tal vez no sea Europa la que nos ha concedido estos derechos. Puede que haya habido una historia más compleja.

¿Cómo explicamos la pérdida de derechos sindicales durante los últimos años?

¿Por qué ante legislaciones idénticas, existen poderes sindicales diferentes? Ésta es una de las principales conclusiones de nuestras investigaciones. En

nuestro primer trabajo de investigación comparativa en Francia y Alemania, partimos del supuesto teórico de que el sistema institucional alemán era mejor (más complejo, más ajustado) que el sistema institucional francés. Si esta

La construcción del nosotros es muy variable en el tiempo y está en constante evolución

teoría fuese cierta, deberíamos encontrar una situación homogénea en Alemania de mayor poder sindical. Pero, sin embargo, observamos como en Alemania, con un derecho más fuerte, los sindicatos no tienen apenas poder. Por ejemplo, en la siderurgia alemana, el sindicalismo funciona bien, en el sector bancario funciona algo peor y en los servicios, no funciona para nada. En Francia, nos topamos con más de lo mismo. Es decir, en los dos países hay sectores donde el sindicalismo funciona muy bien y sectores donde el sindicalismo no tiene poder. Entonces, ¿qué es lo que hace que el sindicalismo tenga poder o no lo tenga? ¿Las razones

El poder sindical, en la construcción de la legitimidad sindical, se configura a través de la identidad salarial

son válidas para los dos países?

Para entenderlo, hemos de retomar la segunda línea de interpretación, aquella que ve el origen del poder sindical en el propio sindicalismo.

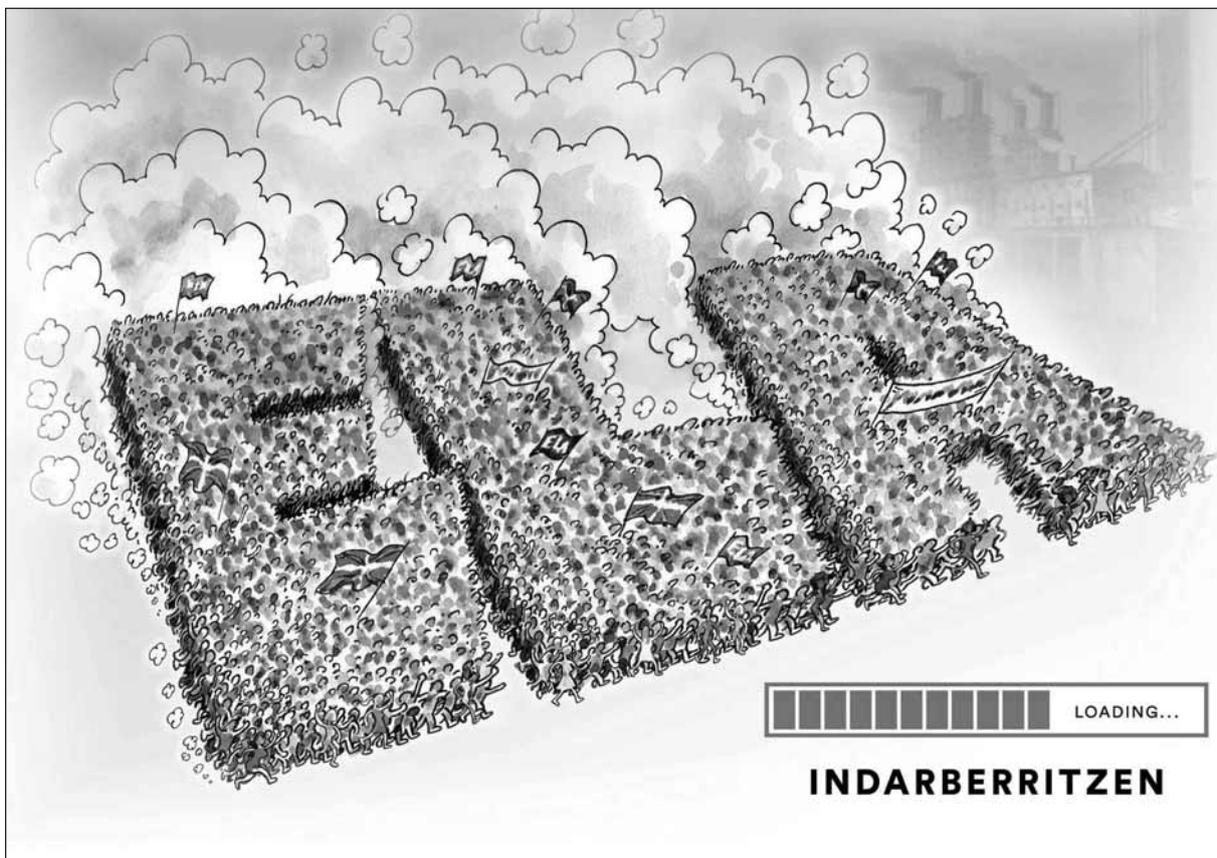
El poder sindical, en la construcción de la legitimidad sindical, se configura a través de la identidad salarial. En nuestros trabajos de investigación, hemos observado que ahí donde el sindicalismo funciona bien, los sindicatos son capaces de producir identidades partiendo de una diversidad extremadamente amplia.

A finales del siglo XIX Durkheim dijo que cuando se tienen los mismos intereses, se confluye. Para

confluir y poder actuar en común, hace falta construir una identidad común que no sea la simple referencia a ese objeto de partida. Pero, ¿cómo se relacionan interés común y construcción de identidad?

A menudo decimos que el rol de los sindicatos es defender los intereses de los trabajadores. Pero si no somos capaces de construir una identidad común de la clase trabajadora, no se visualiza el interés común.

¿Cómo se pasa de una multiplicidad de situaciones diferentes a un interés común, a través de la construcción de la identidad común? Esta cuestión es un elemento crucial en la actual crisis del sindicalismo. A priori no hay una identidad común que esté ya construida. La idea de que la clase trabajadora existe pre-



viamente a su organización es para nosotros un error fundamental. La historia muestra que todo depende de la capacidad de estas organizaciones para tomar en cuenta la diversidad de la clase trabajadora.

País por país, hemos observado la intervención constante de un actor muy particular en la construcción de esta identidad común. Me refiero a los y las delegadas sindicales. Partimos de una situación muy heterogénea, y nos hacen falta actores capaces de decir cuál puede ser la identidad común y cuál el objetivo común. Dicho de otra forma, si no hay una categoría muy precisa de delegados que hagan una propuesta de lo que puede ser un objetivo común, no se construye ninguna identidad común. La construcción del "nosotros" es algo esencial y ha de pasar por actores, intermediarios que son los y las delegadas, la militancia. En ausencia de estos actores, la coalición de las identidades no se puede producir.

Pero ¿quiénes son estos actores, estos representantes? ¿Qué son capaces de hacer y de qué no son capaces?

Nunca ha habido mecanismos automáticos para organizar coaliciones en los centros de trabajo.

Durkheim toma como ejemplo las agrupaciones por oficio a finales del siglo XIX, y dice que la batalla es más feroz dentro de estos grupos de oficio. Los carpinteros lucharon entre ellos porque no formaban parte de la misma obediencia religiosa. Aparentemente, son todos

carpinteros y tienen el mismo interés, pero luchan entre ellos porque su identidad se construye en base a otro eje.

La lucha de clases, atraviesa una multiplicidad muy amplia de identidades: personas reprimidas y no reprimidas, organizadas y no organizadas, hombres y mujeres... Durante el movimiento obrero de los siglos XVIII, XIX y comienzos del XX, no es que no hubiera mujeres, si no que su identidad estaba excluida. La construcción del nosotros es muy variable en el tiempo y está en constante evolución. Es decir, no hay un nosotros permanente. Para que los equipos sindicales perduren en el tiempo, tienen que ser capaces de evolucionar en la construcción del nosotros. Aquello que en un momento determinado parece un nosotros sólido, pierde todo su sentido al paso de uno pocos años.

Por tanto, los equipos que perduran son aquellos que además de evolucionar con la realidad del terreno, han sabido estar ahí donde hace falta estar y proponer un nuevo nosotros.

Es decir, lo que origina poder sindical, es la capacidad de agregar situaciones de partida muy heterogéneas. Esto exige liderazgos fuertes, porque hay que tomar decisiones, proponerlas, hacerlas evolucionar, y exige plantear conflictos dentro de la organización sindical.

Para que los equipos sindicales perduren en el tiempo, tienen que ser capaces de evolucionar en la construcción del nosotros

En los años 90 los sindicalistas de diferentes países nos decían que estaban descontentos con su federación o confederación. Quince años más tarde, no decían lo mismo: han perdido todo contacto con la organización. Es decir, el conflicto

interno en la construcción del nosotros ha desaparecido. Esto puede tranquilizar a los sindicatos, pero el hecho de que no haya conflicto significa que no hay personas.

El rol identitario del sindicalismo es un rol constantemente cuestionado dentro y fuera del sindicato, y las identidades resultantes se quedan sin movimiento, sin personas. Esto supone un gran reto para la construcción del poder sindical. El sindicalismo, incluso cuando está fuertemente institucionalizado, está en constante movimiento. El sindicalismo que no se mueve, está muerto.

Lo que origina poder sindical, es la capacidad de agregar situaciones de partida muy heterogéneas

Ikerketak Euskal Herrian

AHTko lan esplotazioa azaleratzen

Urko Apaolaza

Argiako kazetaria, eta ZULOAN liburuaren egilea

AHTren ingurumarian biltzen diren bataila ideologiko, politiko eta ekonomikoez gain, bada beste bat agian oharkabeen pasatzen ari dena, eta honek etika du ardatz. Zeren eta asko eztabaidatu dugu zertarako nahi dugun halako trenbide bat, edo zer kalte ekarriko dion gure herriari eta naturari, baina apenas hitz egin dugu nolakotasunaz. Nola ari dira egiten abiadura handiko trenak? Zer eskubiderekin xahutuko ditugu ondorengo belaunaldien baliabideak? Eta zer baldintzatan ari dira langileak? Zein da ordaintzen ari garen giza-prezioa? Lan-esplotazioaz ari gara.

Proiektu jasangarri eta probetxuzkoa balitz ere, hipotesi hori ez litzateke onargarria izango euren izerdia eta odola kondizio miserableetan saltzera derrigorturik aurkitzen diren horien esplotazioan oinarriturik baldin bada-go. Ez da etikoa, ezta gizalegezkoa ere. Eta aspektu horretan AHTko obretan gertatzen ari dena eta ikusi duguna oso urrun dago XXI. mendetik eta oso gertu XIX.etik. [...]

Abiadura handiko treneko obretara lehen bisitak egiten hasi nintzenean, eskandalizaturik itzultzen nintzen etxera bertan ikusitakoarekin. ELAko Gipuzkoako eraikuntzako arduradun Igor San Jose izan dut bidelagun, eta pausoz

pauso nire begiz frogatu ahal izan dut egia direla berak askotan aipatu-tako lan erritmo "esajeratuak", gehiegizko orduak eta soldata eskasak. Egia direla paga-estrarik eta oporrik gabeko nominak, egia dietarik gabeko errepideko bidaia luzeak, lan-ordu korrituak, lanik gabe gertzeari zaion beldurra. Espainiako Langileen Estatutu hutsala ere ez dute errespetatzen askotan. Azpikontratazioaren zirrikituak aprobe-txatuz eta euskal konbenioei muzin eginez ordaintzen diete euren sorterrian apenas bizirauteko sosak adina, eta deserriaren babesgabetasuna baliatzen dute hori ezkutatzeko gainera. Langabeziatik ihesi datoz, askotan hipotekaren labana zintzur-rean dutela, euren herrian lan eta bizitzeko esperantza galduta. AHTn ari diren beharginen %80 kanpotarrak dira, baina ez dira mertzenarioak, izatez, erbesterratu laboralak dira.

ARGIA eta Manu Robles-Arangizen arteko elkarlana

2016ko urtearen amaieran hainbat bilera egin ondoren elkarlanari ekin genion Manu Robles Arangiz fundazioak eta ARGIA aldizkariak. Bi eragile hauen arteko harremanak oso ohi-koak ziren lehendik, ezagutzen genuen elkar, ARGIAk bere proiektu komunikatiboa berrantolatatu zuenetik fundazioa aldizkariaren iturrietako bat zen maiztasun handiz. Konfidantza eta ezagutza horretan oinarrituta ekin genion elkarlanari. Zehazki, ELAK bazuen material handi bat pilatuta AHTko obretako lan-

baldintzen inguruan eta esperientzia eta harremanak zituen bertako langileekin. Horri guztiari aterabidea ematea zen gure egitekoa. Beraz, ELAK lehen eskuko informazioa pasako zigun abia-

dura handiko obren inguruan gertatzen ari zenaz eta ARGIAk bere komunikazio tresnak erabiliko zituen horiek zabaltzeko. Onurak bi norabidetan dira nabariak. Alde batetik, hedabide batek nekez lortuko lukeen informazioa dauka esku artean sindikatuak, bere eguneroko egitekoaren bidez lortua. 2011tik hona etengabe aritu dira ELAko kideak abiadura handiko trenaren lanetara bisitak egiten, hango langileak eta haien egoera ezagutu dituzte eta, garrantzitsuena dena, langileak inplikatzera lortu dute, informazioa eskuratu eta lan-baldintza duinagoen alde borrokatu daitezten. Zentzu horretan, hainbat esplotazio eta lan-irregularitasun kasu azaleratu ditu sindikatuak, horietako batzuk nabarmentzearen: Tolosako Agotran garraio enpresaren kasua -langileak baldintza prekariotan edukitzeaz gain kamioiak modu irregularrean zeuzkan-; langileei milaka euro zor zizkien IMI azpikontratarena -Hernaniko saihezbidea eta AHTren zati bat egiten ziharduen eraikuntza

hitza emena bete gabe-; eta Sogeprovi kasua. Azkeneko enpresa honen praktikak azaleraziz lortu zuen ELAK demostratzea lan-ikuskaritzak "beste aldera" begiratzen duela AHTko obrei

Obra horietan lurralde hitzarmena ezarriko balitz ezin izango litzatekeela trenbidea diruz eta denboraz oraingo epeetan amaitu

dagokienez. Donostiako Tabakalera erakitzen ari zen, langileak oso baldintza kaskarrretan zituela. ELAK hori salatu ondoren lortu zuen erakundeen eta enpresaren konpromisoa kultur-zentroko obretan Gipuzkoa-

ko eraikuntza hitzarmena betetzeko eta lan-ikuskaritzak ere onartu zuen gertatutakoa. Horren ondotik ikuskaritzari jakinarazi zion AHTn enpresa berak langile berak zeuzkala hitzarmena bete gabe, baina ikuskaritzaren jokabidea oso bestelakoa izan zen: hasiera batean erantzunik ez zuen eman, ondoren irregularitasunik ez zuela ikusi erantzun zuen, eta azkenik erdiketa onartu behar izan zuen salatutakoa -ordurako ia hiru urteren pasa ziren-. Auzi horien inguruko informazio eta albisteak agertu izan dira prentsan noiz edo noiz, baina orain ARGIAk aukera izango zuen barne dokumentazioa kontsultatu, iturri zuzenak erabili eta langileekin aurrez aurre egonik haien testigantza jasotzeko.

Bestaldetik, ELAK, informazio kopuru handi horri "forma" emateaz gain, ARGIAren laguntzari esker lortu zuen orain arteko auzien inguruko kontakizun jarraitu bat egitea eta iritzi publikoan zabaltzea ere bai. Orain arteko pertzepzioa zen sindikatuaren salaketek ez zutelako behar bezalako oihartzunik, larriak izanik ere, erabilitako hiztegia teknikoegia zelako agian edo eremu laboral soilean geratzen zelako. Hala, lehen momentutik ikusi genuen beharra kazetariak kaltetutako langileak patxadaz elkarrizketatzeko, haien bizimoduaren berri jakin eta eguneroko-

Sogeprovi kasuarekin ELAK demostratu zuen lan-ikuskaritzak "beste aldera" begiratzen duela AHTn

an izaten dituzten zailtasunak uler-
tzeko. Horren guztiaren jabe eginek
soilik transmititu diezaiokegu irakur-
leari AHTko lanetan gertatzen dena-
ren egoera modu "humano" batean,
kontzientziak pizteko eta jendartean
eragiteko alegia. [...]

Ondorioak

Ikerketa honetan izandako espe-
rientziatik hainbat ondorio atera di-
tzakegu:

1. Azpikontratazioak erasandako
eraikuntzaren sektorean izaten diren
amarru eta gehiegikeriak zein diren
jakitea ez da batere zaila, ezta AHT
bezalako obra batean ere. Lehen
momentutik jakin dugu behargin
gehienei ez zaiela lurraldeko hitzar-
men kolektiboa aplikatzen, kasu
askotan langileen estatutuak dioene-
ra ere ez dira iristen, soldata edo

ordu-estrei dago-
kienez. Zentzu
horretan, gure
ondorioa da lan-
ikuskaritzak ez
duela bere lana
behar bezala egi-

ten zenbait obratan, AHTn ikusi
dugun bezala. Zergatik? Bistan da
obra horietan lurralde hitzarmena
ezarriko balitz ezin izango litzateke-
la trenbidea diruz eta denboraz
oraingo epeetan amaitu. Eta gogora-
tu behar da jadanik hamar urteko
atzerapena pilatu dutela obrak hasi
zirenetik.

2. Arestian aipatutako bi kasuekin,
Sogeprovi eta Encofrados, frogatu
ahal izan dugu enpresak, eta obra
zibilaren kasuan administrazio publi-
koa, eremu sindikal eta sozialetik bat
eginda ematen ditugun urratsei adi
daudela. Nolabait esateko, badago

"Anaia Handi" bat guri
begira, edo hori sumatu dugu behintzat eten-
gabe: Abiadura Han-
diko Trenaren obreta-
ra bisitak egiterakoan,
langileekin egon ga-
renean edo artikulatu bat
publikatzerakoan.
ARGIA n bi azpikontrata
horietako lan-esplota-
zio kasuen berri eman
dugun bakoitzean erre-
akzio bat egon da
enpresaren eta admi-
nistrazioaren aldetik.

3. Sindikatuak hurbil-
tzen direnean eragile
sozialengana eta euren
artean konfidantzazko
harreman iraunkor bat
sortzen denean, enpre-
sa batean eragiteko

**Sindikatu bat eta
komunikabide bat
elkartzen diren
bakoitzean, botere
ekonomikoek
"hotzikara" txiki
bat sentitzen dute**

gaitasuna biderkatu egi-
ten da. Zentzu honetan,
eta mintegi honen gaiari
jarraiki, sindikatuak globa-
lizazioaren aurrean dituz-
ten erronkei erantzuteko
aukeretako bat izan daite-

ke jendarteko beste sektore batzue-
kin aliantzak egitea. Botere baliabide
horiek lortzeko ezinbestekoa da sin-
dikatuak etengabe elikatzea harre-
man hori, kasu honetan gertatu den
bezala: ELAko eta Manu Robles-
Arangizeko kideak denbora osoan
izan ditugun alboan laguntzen.

4. Komunikazioaren esparruan
asko dago irabazteko horrelako
aliantzekin. Komunikabideak irabaz-
ten du lehen eskuko informazio eta
iturriak dituelako; eta sindikatuak ira-
bazten du oihartzun handiagoa lor-
tzen duelako. XXI. mendeko gatazka
laboraletan komunikazioa borrokara-
ko oso tresna garrantzitsua bihurtu
da; ikusi besterik ez dago Bizkaiko
erresidentzietako emakume langile-
en aldarrikapen kanpainak nolako
indarra izan duen. Komunikazio
borroka hori hedabide batekin elkar-
lanean eta modu koordinatuan egi-
ten bada, lor liteke une jakin batean
kolpe mediatikoa bideratzea admi-
nistrazioetara eta hauek enpresak
mugiaraztea langileen lan-baldintza
aldatu ditzaten. Sindikatu bat eta
komunikabide bat elkartzen diren
bakoitzean –eta biak independente-
ak eta kritikoak direnean–, botere
ekonomikoek eta haiei zerbitzen die-
ten administrazioek "hotzikara" txiki
bat sentitzen dute. AHTren kasuan
horrela ikusi dugu behintzat.



El sindicalismo en Navarra a partir del 76

Nere Pérez Ibarrola

Universidad Pública de Navarra

36

El sindicalismo navarro ha ido adaptándose a realidades sociales, económicas y políticas nuevas

El objetivo de este proyecto de investigación es "simple": hacer una historia del sindicalismo en Navarra desde la transición hasta nuestros días. [...] No es un estudio en profundidad, sino que quiere ofrecer una visión de conjunto sobre el devenir del sindicalismo en Navarra durante este periodo que establezca un marco de referencia a partir del cual se desarrollen futuras investigaciones sobre este tema.

Consideramos que la situación actual del sindicalismo navarro y sus características son el resultado de un proceso histórico en el que se han configurando las organizaciones sindicales navarras actuales, se han definido sus espacios de poder y se ha consolidado su práctica sindical. Nuestra investigación, por lo tanto, tendrá la finalidad de analizar este proceso.

La historia del sindicalismo en Navarra desde la transición parte del final del franquismo y de la transformación de los modos organizativos que había adoptado el movimiento obrero durante el mismo. A lo largo de los años que contempla nuestro marco cronológico el sindicalismo

navarro ha ido adaptándose a realidades sociales, económicas y políticas nuevas, proceso en el que se ha redefinido el papel que desempeña en cada uno de estos tres ámbitos y en que han tomado nuevas formas tanto su praxis como su relación con los y las trabajadoras. Partiendo de esta base, la investigación se articula conjugando dos grandes líneas de investigación: la primera, el análisis de los principales cambios ocurridos a partir de la transición tanto en el movimiento sindical como en el contexto social, económico y político en el que éste actúa; la segunda, el estudio de la evolución de las organizaciones y prácticas sindicales en el seno de éstos nuevos contextos.

El sindicalismo bajo el franquismo se desarrolló en una situación de excepción. Primero, la guerra civil y la represión franquista hicieron desaparecer abruptamente a las organizaciones obreras (desmanteladas y expoliadas), a sus dirigentes y militantes (asesinados, encarcelado o en el exilio) e incluso, en gran medida, a sus culturas políticas (relegadas al ostracismo). Después, el

nuevo estado franquista declaró ilegales a los sindicatos, calificó la huelga como delito de sedición y encuadró a los trabajadores en un rígido marco de relaciones laborales. [...] Si bien las organizaciones sindicales de la época republicana continuaron operando, con mucha dificultad, desde el exilio, el movimiento sindical durante el franquismo adoptó una forma completamente nueva: comisiones obreras.

Aquel fue un movimiento nacido y desarrollado en las fábricas y en los centros de trabajo. [...] Era un movimiento verdaderamente espontáneo, ya que estaba directamente vinculado a la realidad cotidiana de cada centro de trabajo; descentralizado, ya que partía del mismo centro de trabajo para ir coordinándose, de abajo hacia arriba, en una estructura que abarcaba a diferentes centros de trabajo y sectores laborales y que combinaba pequeñas vanguar-

dias dirigentes y asambleas de fábrica, verdadero centro del poder obrero en aquella época; y unitario, ya que en las comisiones confluían militantes de diversas organizaciones y tendencias sociopolíticas.

El final de la dictadura, el inicio de la transición y la legalización de los sindicatos en 1976 supuso un punto de inflexión para este tipo de sindicalismo. Si bien en la praxis y en el proceder de los militantes sindicales y de los trabajadores continuaron

Estrategias, expulsiones y mayoría sindical vasca La (re)producción alternativa del Estado desde el sindicalismo

Esta es la conclusión del artículo presentado por el investigador de Parte-Hartuz (UPV) Eneko Ander Romero en el Congreso Internacional "Globalización, trabajo y poder sindical".

[...] El caso vasco no es un caso aislado. Como hemos visto, hasta mediados de la década de los 80, la CAPV avanza en un proceso de institucionalización basado en gran parte en el tripartismo fordista, más allá incluso de su ámbito competencial. No obstante, el desarrollo del posfordismo a nivel global alcanza también al caso vasco, donde se da una terciarización de la economía y una transformación en el mercado laboral que rompe con la seguridad del empleo así como con sus identidades fuertes. Este proceso va, siguiendo a calvo, de una gestión neoliberal y recentralizadora, sobre todo a partir de la crisis del año 2009.

La mayoría sindical vasca, que había contribuido hasta mediados de los ochenta en diferente manera en el tripartismo vasco, abandona durante la década del año 2000 la estrategia de la concertación por dos principales motivos: no poder desarrollar una concertación propia y el encontrarse en una situación estructural debilitada. El poder sindical, o poder de clase –con sus matices–, se ve mermado al variar, por un lado, la posición de la clase trabajadora dentro del mercado laboral y del sistema productivo, donde pierde fuerza, y al variar también su capacidad de influir y condicionar las políticas públicas a nivel vasco, pues estas son a su vez más dependientes de instituciones de ámbito superior.

Las Instituciones Estatales Vascas pierden autonomía real y se alinean en modelos de multi-gobernanza neoliberal y neocorporativista, mientras que la mayoría sindical vasca, al ser (o sentirse) expulsada del llamado pacto social, decide variar su estrategia. Frente al refuerzo de la estrategia neocorporativista que realizan otros sindicatos a nivel europeo (Alemania, por ejemplo, pero también España en otra medida), la mayoría sindical vasca decide abandonar la estrategia corporativista y comenzar una estrategia agonística y de confrontación, también llamada de contrapoder. En esta estrategia, la mayoría sindical vasca encuentra una nueva legitimación en el eje "emancipatorio", con quien en la época fordista se había relacionado de manera desigual e incluso conflictiva. De la nueva estrategia nace una articulación entre sindicalismo y otros sujetos y movimientos sociales, que contribuye a desplazar las propuestas de (re)producción social del sindicalismo del neocorporativismo y neoestatismo, al neoestatismo y sobre todo al neocomunitarismo.

En la pugna estratégica el sindicalismo se coloca en una postura agonística, de contrapoder, pero con clara voluntad constituyente en el ámbito de la soberanía social, transversalizando múltiples demandas y pre-configurando un nuevo pacto social así como unas instituciones estatales que lo avalen.

advirtiéndose indicios de lo que había sido un movimiento sindical particular durante la dictadura, la libertad sindical y la legalización de los sindicatos conllevó, irremediablemente, una ruptura con los anteriores modelos organizativos. El movimiento sindical dejó de ser unitario y se dividió en organizaciones que tenían diferentes proyectos sociopolíticos, estrategias y maneras de actuar. [...] A partir de entonces el sindicalismo iba a desarrollarse en función de parámetros nuevos. Del mismo modo, la consolidación de los sindicatos hizo que las fábricas y los centros de trabajo perdieran la centralidad o referencialidad del movimiento obrero. El sindicalismo ya no iba a partir de las fábricas, iba a partir de los sindicatos y esto también, irremediablemente, iba a comportar cambios significativo en la dinámica sindical.

[...] Durante todos estos años se ha vivido un profundo cambio social que ha conllevado la transformación de los modos de vida, las costumbres e incluso las mentalidades. La propia vida y las relaciones sociales han pasado de estar basadas en el colectivo a ser cada vez más individuales, cambio que ha afectado a la manera en que los trabajadores se relacionan con los propios trabajadores y con los sindicatos. Finalmente, tal vez sean las transformaciones socioeconómicas y del mundo laboral las que más claramente veamos relacionadas con el devenir del sindicalismo.

La crisis económica que en el Estado español se hizo es-

La cuestión es dilucidar cómo y en qué sentido han afectado al sindicalismo todos estos cambios

pecialmente grave en la década de los 80, la reconversión industrial y los cambios en la estructura económica que resultaron de aquellos procesos, dejaron paso a una estructura terciarizada en la que el sector industrial y sus grandes fábricas perdían peso; el mercado laboral se flexibilizaba (haciéndose cada vez más inestable y precario); el paro se convertía en el mayor miedo de los trabajadores; y las relaciones laborales se configuraban en torno nuevos actores, empezando por los propios sindicatos y terminando por una patronal y unas empresas que habían visto, también, transformadas sus estructuras.

[...] Que todos estos cambios han afectado al sindicalismo queda claro, la cuestión y uno de los objetivos principales de este proyecto es dilucidar cómo y en qué sentido se ha visto afectado por ellos.

Si bien estamos hablando de procesos generales, algunos de ellos derivados de los contexto político, social y económico español y otros de un contexto más global (éxito del neoliberalismo, caída del muro de Berlín), situar la investigación en Navarra resulta interesante por varias razones. En primer lugar, porque ya durante el franquismo el movimiento sindical navarro mostraba una serie de particularidades; no tanto en el propio modelo sindical, pero sí en algunas de sus características. Por ejemplo, la correlación de fuerzas dentro de las comisiones obreras fue aquí diferente a la que predominaba en la mayoría de las comisiones obreras del resto del Estado. Mientras que, en general, el Partido

Comunista de España era la tendencia dominante en el seno del movimiento, en Navarra le superaban las fuerzas de la izquierda revolucionaria,

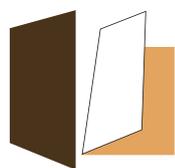
lo que implicó diferencias importantes en cuanto al planteamiento de estrategias y a la concepción sobre el propio movimiento sindical.

También desde la transición han ido vislumbrándose ciertas particularidades en el panorama sindical configurado en Navarra. Estas particularidades son, en parte, heredadas del pasado, pero también adquiridas durante los específicos procesos sociopolíticos vividos aquí (el debate en torno a Navarra y su estatus jurídico-político durante la transición, la irrupción del nacionalismo vasco en la escena política y sindical o el establecimiento de un régimen en el que ha predominado la derecha navarra, gobernando durante años con el apoyo de diferentes agentes sociopolíticos). Todo ello ha configurado un panorama sindical en el que las diferentes fuerzas sindicales parecen responder a diferentes proyectos nacionales y diferentes modelos sindicales. La correlación de fuerzas en dicho panorama sindical y el establecimiento de los espacios de poder e influencia de las diferentes organizaciones tiene mucho que ver con factores locales de índole política, social y económica.

Desde la transición han ido vislumbrándose ciertas particularidades en el panorama sindical navarro

Argitaratutakoak

- 13 TÓPICOS Y REALIDADES SOBRE LOS SALARIOS. 1996. URRIA
- 15 LA POLÍTICA ECONÓMICA CUESTIONADA. 1997. ABENDUA
- 16 LA REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y EL EMPLEO. 1998. MAIATZA
- 17 COMPROMETIDOS CON EL AUTOGOBIERNO Y EL MARCO VASCO DE RELACIONES SOCIALES Y LABORALES. 1998. ABENDUA
- 18 PROPUESTAS PARA UN NUEVO ESCENARIO. UNA SÍNTESES DESDE LA MILITANCIA SINDICAL. 1999. URRIA
- 19 CRECE LA CONTESTACIÓN CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL. 2000. MAIATZA
- 20 JOAQUÍN NAVARRO ESTEBAN: UNA VISIÓN INDEPENDIENTE DEL PROBLEMA VASCO. 2000. URRIA
- 21 FORO SOCIAL MUNDIAL: PORTO ALEGRE BESTELAKO MUNDUA POSIBLE DA. 2001. APIRILA
- 22 DESDE PORTO ALEGRE A FLORENCIA PASANDO POR BARCELONA. 2002. AZAROA
- 23 EGUNKARIAREN ITXIERA. EUSKALGINTZAREN ETA EUSKALZALEEN AURKAKO OPERAZIOA. 2003. EKAINA
- 24 NEW ORLEANS: IRAGARRITAKO HONDAMENDIA. LA CATÁSTROFE NEOLIBERAL. 2005. URRIA
- 25 FRANTZIAKO ISTILUAK. EL NOVIEMBRE FRANCÉS. 2006. URTARRILA
- 26 MUNDUKO MERKATARITZA ERAKUNDEA: ESKUBIDEAK SALGAI. 2006. APIRILA
- 27 IRAILAREN 11, ESKUBIDEAK PIKUTARA? DERECHOS EN JAQUE. LA FIN DES DROITS? 2006. AZAROA
- 28 NON AU CPE: UN AN DÉJÀ.
- 29 XXI. MENDEKO SINDIKALISMOA. SINDICALISMO DEL SIGLO XXI.
- 30 BESTELAKO SINDIKALISMO BATI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2007. ABENDUA
- 31 KAPITALISMOA EROTU AL DA? 2008. MAIATZA
- 32 MERKATARIEN EUROPA HONETAN, SINDIKALGINTZA KINKA LARRIAN. 2008. EKAINA
- 33 ASKATASUN SINDIKALARI BURUZKO MINTEGI BATEN KRONIKA. 2008. IRAILA
- 34 EUSKAL HERRIKO LABORANTZA GANBARA. 2008. ABENDUA
- 35 KRISIA ETA LANGILERIA. ERANTZUTEN BEHARRA. 2009. APIRILA
- 36 KRISIA IRTENBIDEAK ETA ERANTZUN SINDIKALA. 2009. AZAROA
- 37 ETORKINEN PATUA (HIPO)KRISIAK JOTAKO EGUNOTAN. 2010. APIRILA
- 38 FINANTZA MERKATUEN ESTATU-KOLPEA. GOLPE DE ESTADO AL BIENESTAR. 2010. JUNIO
- 39 PLAN DE ESTABILIDAD Y RECORTES SOCIALES EN EUROPA. 2010. NOVIEMBRE
- 40 LA CRISIS QUE NO CESA. 2011. FEBRERO
- 41 GURE INDARRA, GUZTION BABESA. 2011. MAIATZA
- 42 RENOVACIÓN SINDICAL. 2011. ABENDUA
- 43 FINANTZEN DIKTADURATIK DEMOKRAZIARA. 2012. APIRILA
- 44 ZORRA XANTAI GISA. AUDITORÍA DE DEUDA Y ALTERNATIVAS A LAS POLÍTICAS DE AJUSTE. 2012. IRAILA
- 45 NEGOZIAZIO KOLEKTIBOA LAN ERREFORMA GARAIA. EJEMPLOS DE LUCHAS. 2013. MAIATZA
- 46 LA VIA CATALANA. CAP A LA INDEPENDÈNCIA. 2013. URRIA
- 47 ERASOAK ORDEZKARITZA KOLEKTIBOARI. INNOVACIÓN SINDICAL. 2014. URRIA
- 48 BURUJABETZA. CUESTIÓN SOCIAL Y CUESTIÓN NACIONAL. 2015. APIRILA
- 49 EUSKAL HERRIKO ZERGA SISTEMA. ALTERNATIVAS FISCALES. 2015. IRAILA
- 50 IDENTITATEA, DEMOKRAZIA, ONGIZATEA... 2016. MAIATZA
- 51 BURUJABETZARA BIDEAN. SOBERANÍA NACIONAL Y CUESTIÓN SOCIAL. 2016. IRAILA
- 52 LANGILE KLASEA ETA ALTERNATIBEN SAREA. 2016. ABENDUA
- 53 EUROPA: KRISIA ETA ALTERNATIBAK. 2017. IRAILA



MANU
ROBLES-ARANGIZ
INSTITUTUA

g