



Sindicalismo de clase y variedades del neocorporativismo.

Estudios histórico-comparativos sobre el papel político de los sindicatos en Latinoamérica y el Sur de Europa

Doctorando German Setien Escamendi

Director: Iván Llamazares Valduviego

Programa: Estado de Derecho y Gobernanza Global

2022

Esta es una tesis por compendio de artículos. A continuación, se detallan las referencias de los artículos de investigación incluidos:

- Setien, G. (2022) El priismo que sí fue frente al peronismo que no fue. *Revista Historia y Política*. Artículo aprobado en proceso de publicación.
- Setien, G. (2020) Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean. *Revista Inguruak*, volumen 69, páginas 1 – 19. <https://doi.org/10.18543/inguruak-69-2020-art01>.
- Setien, G. (2021) Mutación del corporativismo y surgimiento de narrativas populistas. *Revista Política y Sociedad*, volumen 58(1), e69139. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.69139>
- Setien, G. (2022) Modelos de relaciones laborales y trayectorias. *Revista Lan harremanak*. Artículo en proceso de revisión.
- Setien, G. y N. Miranda (2022) “EH Bildu: la unificación de la izquierda soberanista vasca” en Patricia Correa Vila y Óscar Barberá (editores) *La nueva izquierda autonómica en España*. En fase de evaluación por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales de Madrid.

Historia y Política

ISSN 1575-0361

ALBERTO CAÑAS DE PABLOS, SECRETARIO DE REDACCIÓN DE LA REVISTA
HISTORIA Y POLÍTICA,

CERTIFICA:

Que la revista ha recibido el artículo “El priismo que sí fue frente al peronismo que no fue”, del que es autor **Germán Setién Escamendi**. El texto ha superado el proceso de evaluación externa y el Consejo de Redacción de *Historia y Política* ha procedido a la aceptación definitiva del texto para su publicación.

En la edición 2020 de Scimago Ranking Journal (SJR), *Historia y Política* ha conseguido un factor de impacto de 0,32 y un índice H de 7. Dentro de la categoría *History* se sitúa en la posición 143 de 1.387, por lo que se encuentra en el primer cuartil (Q1). En la categoría *Sociology and Political Science* se sitúa en la posición 549 de 1315 publicaciones, por lo que ha ascendido por primera vez al segundo cuartil (Q2).

Y para que conste a los efectos oportunos, firmo el presente certificado en Madrid a **18 de marzo de 2022**.

Alberto Cañas de Pablos



Historia y Política es una publicación académica dedicada a la política en la historia. Se encuentra indexada y resumida en el *Social Sciences Citation Index*, en el *Arts and Humanities Citation Index* y en el *Journal Citation Reports/Social Sciences Edition* (JCR 2016). Para saber más visite la web <http://revyt.fecyt.es/index.php/Hvp> o contáctenos en historiaypolitica@cps.ucm.es.



VNIVERSITAT Đ VALÈNCIA
FACULTAT DE DRET

Prof. Dr. Oscar Barberà
DEPARTAMENT DE DRET
CONSTITUCIONAL I CIÈNCIA
POLÍTICA I DE L'ADMINISTRACIÓ
o.barbera@uv.es

Valencia, 4 de abril de 2022

A QUIEN CORRESPONDA,

Estimado Sr/a,

Por la presente me complace informarle que GERMÁN SETIÉN ESCAMENDI es el autor del capítulo "EH Bildu: la unificación de la izquierda soberanista vasca" en el libro editado por Patricia Correa Vila y yo mismo que lleva por título "La nueva izquierda autonómica en España" y que está en fase la segunda fase de evaluación por parte del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales de Madrid.

Sin más, quedo a su disposición para cualquier aclaración,

Saludos cordiales,


Oscar Barberà

Agradecimientos

La elaboración de una tesis doctoral implica la participación de mucha gente de diferentes ámbitos. En el plano afectivo, resulta complicado nombrar a todas las personas que, de una forma u otra, están presentes en este trabajo. Por lo tanto, sólo nombraré a una, que, en grado máximo, representa el amor, el apoyo, la confianza y la dignidad que he recibido para poder llevar a cabo el esfuerzo de estos años.

A la memoria de German Setien Aramburu. Eskerrik asko, aita.

En el terreno académico, agradezco a mi director de tesis, Iván Llamazares, quien me ha demostrado que la conjugación de sabiduría, cercanía y humildad es posible. Gracias, Iván.

Por último, mi reconocimiento y sincero agradecimiento a todas las personas que me concedieron su tiempo para poder entrevistarlas: (México) Juan Estrella, Enrique de la Garza, Graciela Bensusán, Cuauhtemoc Cárdenas, Carmen Lira, Mikel Arriola, Yeidckol Polevnsky, Adolfo Orive; (Argentina) Carlos H. Acuña, Martín Cuesta, Agustín Santella, Marita González, Clara Martikorena, Sebastián Etchemendy; (Portugal) Antonio Costa Pinto, Marco Lisi, Alan Stoleroff, Augusto Coelho; (Estado español) Robert Fishman, Pedro Marquina, Vicente Sánchez, Jon Hernández, Garikoitz Mujika, Jone Etxeberria, Ainhoa Etxaide, Pablo Gómez; (Italia) Philippe Schmitter, Marco Damiani, Giovanni Starita, Marco Pizzi, Marco Mazzoni, Luca Gatti.

A todos y todas las que tienen conciencia de pertenecer a la mejor de las clases, la clase trabajadora.

Índice

1. Introducción	7
2. El priísmo que sí fue frente al peronismo que no fue.....	15
3. Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean.....	48
4. La Cuarta Transformación frente al corporativismo (versión castellano).....	68
5. Mutación del corporativismo y surgimiento de narrativas populistas. Estudio comparado de los procesos de protesta en Portugal y España en los inicios de la Gran Recesión	87
6. Modelos de relaciones laborales y trayectorias políticas de España e Italia	105
7. EH Bildu: la unificación de la izquierda soberanista vasca	120
8. Conclusiones	139

Sindicalismo de clase y variedades del neocorporativismo.

Estudios histórico-comparativos sobre el papel político de los sindicatos en Latinoamérica y Europa

1. Introducción

Bajo los ecos de la Revolución Francesa y en el contexto de la incipiente Revolución Industrial, durante la última década del siglo XVIII y principios del XIX, tuvieron lugar en Inglaterra una serie de grandes movilizaciones populares que produjeron una transformación social, económica e institucional que, como señala Thompson (2012), desembocó en una gran divisoria conflictual entre las clases medias y propietarias y la clase trabajadora, como consecuencia del nacimiento de una conciencia de clase entre los trabajadores ingleses, entendida dicha conciencia como el reconocimiento de su comunidad de experiencias y su identidad de intereses (Quesada, 2015).

Al tiempo que se conformaba la conciencia de clase de los trabajadores, o como consecuencia de ello, tras un periodo en el que la rebeldía obrera se manifestó mediante el delito común o la organización para la destrucción de las máquinas, el movimiento huelguístico dio lugar a la conformación de los sindicatos como organizaciones que buscaban controlar la oferta y demanda del mercado laboral, el nivel de los salarios, crear cajas de solidaridad para desocupados y la asistencia social en general (Santela, 2014).

Desde su misma aparición, el papel y la función de los sindicatos como organizaciones de la clase obrera ha tenido diferentes interpretaciones en concordancia con las distintas alternativas ideológicas y coyunturas sociopolíticas. Desde el campo marxista pueden distinguirse dos visiones al respecto, la optimista y la pesimista (Hyman, 1978). La primera puede ser representada por los textos *La situación de la clase obrera en Inglaterra* (Engels, 2020) y *El manifiesto comunista* (Marx, Engels, 2004). Bajo este prisma se concibe al sindicato como organización de la clase obrera en un momento de su movilización revolucionaria. La visión pesimista es manifestada con nitidez en *Los sindicatos en la época del imperialismo* (Trotsky, 1940), texto en el que Trotsky analiza los cambios generados en la acción sindical concluyendo que los sindicatos “degeneraron” acercándose y relacionándose estrechamente junto con el poder estatal capitalista, luego creciendo a su amparo.

En el periodo de casi un siglo que transcurre entre los textos señalados, diferentes autores marxistas clásicos alertan de los peligros que acechan sobre el concepto de sindicato como organización del proletariado para llevar a cabo la revolución. Lenin (2015) en su obra *¿Qué hacer?*, escrita entre los años 1901 y 1902, plantea que las estrategias y programas reivindicativos del sindicalismo, en la medida en que no cuestionen la existencia misma del trabajo asalariado, no dejan de ser programas burgueses o pequeñoburgueses.

En 1906 se publica *Huelga de masas, partido y sindicatos* de Rosa Luxemburg (2015) en el que, interpretando para los obreros alemanes la revolución de 1905, la pensadora marxista hace una feroz crítica al conservadurismo institucionalizado de la burocracia sindical socialdemócrata de Alemania. Ahondando en la visión crítica del sindicalismo desde posiciones marxistas, Antonio Gramsci (2013) niega en sus escritos en *L'ordine Nuovo* (1919-1921) el carácter revolucionario de la estructura sindical, argumentando que es la función social del sindicato como organización colectiva que intenta regular el mercado de la fuerza de trabajo lo que limita la posibilidad de transformarse en organización del poder anticapitalista. Posteriormente, en los *Cuadernos de la cárcel* (1936) Gramsci, bajo su concepto de *Hegemonía*, no conceptualizaría a las Comisiones Internas¹ como organización del “gobierno” de la fábrica, sino más bien como “escuelas de socialismo” (Anderson, 1998).

Las visiones y controversias que desde el marxismo clásico se generaron en torno a la función de las organizaciones sindicales en el proceso revolucionario se mantienen hasta nuestros días. Pese a que en los países occidentales el sindicalismo revolucionario es minoritario, las organizaciones sindicales mayoritarias continúan manteniendo a nivel teórico su carácter de sindicatos de clase, así como la iconografía y estilo discursivo de las antiguas organizaciones sindicales revolucionarias, a pesar de defender sin ambages el reformismo.

Los teóricos del neocorporativismo, por el contrario, no necesitan partir de o defender el análisis de clase y la crítica del capitalismo para reconocer y explicar los procesos de la concentración y centralización sindical monopólica a expensas del Estado. Con ánimo de comprobar si la predicción de Mihail Manoilescu de que el siglo XX sería el siglo del

¹ Paralelamente a la estructura sindical habían aparecido las Comisiones Internas (CI) en los lugares de trabajo. Las CI agrupaban a los trabajadores en relación a la unidad productiva del establecimiento, no a la división de oficios.

corporativismo como el XIX lo fue del liberalismo, Philippe C. Schmitter (1974) retomó el estudio del corporativismo que había sido desplazado de la academia como consecuencia de su vinculación a los regímenes fascista italiano y nacionalsocialista alemán. La principal aportación de Schmitter, junto a la reconceptualización del corporativismo, fue la distinción entre el corporativismo estatal o autoritario y el corporativismo societal o neocorporativismo (Schmitter, 1979), término al que Lehbruch (1979) denominó *corporativismo liberal*, complementando el planteamiento de Schmitter.

De forma alternativa al corporativismo estatal, que se constituye como una instancia de intermediación de intereses subordinados al Estado, y que toma fundamento en una armonía de los diversos intereses que conviven en él, el neocorporativismo nace de una dinámica social que crea y preserva la autonomía de los actores colectivos, pudiendo ser la relación de estos con el Estado consensual pero también legítimamente conflictual (Marques-Pereira, 1999). Así el nuevo paradigma neocorporativista se hace compatible con las democracias liberales hegemónicas en los países occidentales.

Distintos autores defendieron la necesidad de la existencia del neocorporativismo en su versión liberal desde diferentes perspectivas. Así, Crouch (1979) defendía su utilidad como fórmula de integración en el Estado de los grupos de capital y del trabajo; O'Donnell (1977) lo concebía como el conjunto de estructuras que unen la sociedad civil con el Estado; o Newmann (1981), que veía en el neocorporativismo el mecanismo para la incorporación política de las clases subalternas.

A la visión positiva sobre el neocorporativismo se opone el enfoque marxista. Jessop (1979) ve en el neocorporativismo el mejor sustituto de la democracia liberal para la mejor protección del sistema capitalista. Offe y Wiesenthal (1979), por su parte, desde el análisis de la acción colectiva argumentan que, en función de su desigual situación en el sistema de producción, las asociaciones obreras y empresariales tienen distintas necesidades. Mientras que los sindicatos necesitan conformar una identidad colectiva, el capital no necesita ir más allá de la forma utilitaria de la acción grupal.

El debate teórico respecto al neocorporativismo aquí señalado, se produjo en un momento de cambio en el que en los países occidentales se comenzaba a transitar desde un modelo económico caracterizado por la implementación de políticas económicas keynesianas

destinadas a la búsqueda de alcanzar el estado de bienestar, hasta llegar al modelo neoliberal abandonado en primera instancia por los gobiernos de Thatcher, en el Reino Unido, y Reagan, en Estados Unidos. En este contexto, y como teoriza Korpi (1983), en los países occidentales avanzados el conflicto político institucionalizado tiende a reemplazar el conflicto social institucionalizado y desorganizado, tomando cada vez mayor relevancia el valor del diálogo tripartito, la negociación y el pacto.

Por lo tanto, y más allá de la conveniencia o no de abrazar los postulados teóricos del neocorporativismo, las organizaciones sindicales mayoritarias de los países occidentales venían enfrentándose a una contradicción que se acentuó con el cambio de paradigma económico señalado: mantenían su carácter de sindicatos de clase al tiempo que se acrecentaba su institucionalización y su papel de representantes de los intereses funcionales de los trabajadores en el esquema neocorporativo.

A partir del cuestionamiento sobre la forma en que los sindicatos han ido evolucionando enfrentados a esta contradicción, la presente tesis doctoral aborda la repercusión que el diferente grado de subordinación sindical frente al Estado ha tenido en la estructuración de las relaciones laborales y la evolución política en Estados referenciales de Latinoamérica y el sur de Europa.

La tesis, elaborada bajo la modalidad de “compendio de publicaciones”, aborda la problemática planteada desde un enfoque cualitativo y con una elección de casos que permite establecer una perspectiva cruzada de la cuestión, al ubicar la autonomía sindical frente al Estado en un margen entre dos polos opuestos e incluir casos de Latinoamérica y el sur de Europa.

La metodología empleada combina el estudio comparado de casos semejantes (Della Porta, 2013) con estudios de caso desde una perspectiva comparada. El enfoque teórico empleado es el del institucionalismo histórico, entendiendo las instituciones en el sentido amplio no solo como reglas formales sino como identidades, reglas informales y marcos interpretativos (Steinmo, 2013, Inmergut, 1998). Estos marcos condicionan la naturaleza de los actores colectivos, sus modelos organizativos, sus identidades y la misma definición de sus preferencias y finalidades. Partiendo de este enfoque, la técnica de investigación predominante empleada en la elaboración de la tesis es el rastreo de proceso causal o *process*

tracing (Bennet y Checkel, 2014), por cuanto el propósito de la investigación es ir más allá de identificar correlaciones entre variables dependientes e independientes y profundizar el análisis de los «mecanismos causales» que las vinculan a lo largo del tiempo.

Las principales herramientas de investigación empleadas para el desarrollo de la tesis han sido el estudio documental de la literatura científica existente y la investigación de campo desarrollada en todos los países objeto de estudio, basada en entrevistas abiertas a expertos académicos, responsables de las organizaciones sindicales y dirigentes de partidos políticos.

La tesis está compuesta, además de la presente introducción y las conclusiones finales, de cuatro artículos científicos y un capítulo de una obra colectiva.

El primer artículo, titulado *El priismo que sí fue frente al peronismo que no fue* aceptado para su publicación en la revista *Historia y Política* aborda de forma comparada los procesos de incorporación del movimiento obrero a las dinámicas estatales en México y Argentina identificando los mecanismos causales que provocaron la mayor autonomía del movimiento sindical argentino frente al Estado, en comparación con el mexicano, y su repercusión en el éxito (en cuanto a su duración en el tiempo) del régimen político producto del proceso de incorporación.

En segundo lugar, se presenta *Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean* (La cuarta transformación frente al corporativismo), artículo publicado en la revista *Inguruak* en el que, tras analizar la adaptación del sistema corporativo mexicano al neoliberalismo, se estudia la reforma laboral impulsada por el nuevo gobierno encabezado por el Presidente Andrés Manuel López Obrador y los efectos que puede tener sobre el sistema político en su conjunto.

El tercer trabajo, *Mutación del corporativismo y surgimiento de narrativas populistas*, publicado en la revista *Política y Sociedad* es un estudio comparado de la diferente evolución de las relaciones neocorporativas en Portugal y España desde las transiciones a las democracias de cada país hasta el año 2011, donde se afloran nexos causales entre esta distinta evolución y las diferentes narrativas y configuración que adoptaron los movimientos de protesta que surgieron en los dos países a partir del comienzo de la *gran recesión*.

El cuarto artículo, titulado *Modelos de relaciones laborales y trayectorias políticas en España e Italia*, parte de establecer la diferencia entre el espíritu anticorporativo italiano y el

neocorporativo español que inspiraron la redacción de las constituciones de cada país como fuentes legales mediante las que se desarrollaron las legislaciones laborales. Posteriormente, y tras comparar aspectos fundamentales de ambas legislaciones, se establece una causalidad entre las diferencias existentes en la materia y la alteración de los tableros políticos de cada país tras la *Gran Recesión*.

Por último, el capítulo de la obra colectiva *La nueva izquierda autonómica en España* titulado *EH Bildu: La unificación de la izquierda soberanista vasca*, es un estudio de caso en el que se abordan de forma descriptiva los procesos políticos que posibilitaron la conformación de la coalición de partidos políticos EH Bildu y su transformación en coalición-movimiento, al tiempo que se analiza su evolución electoral representación en las instituciones, así como los principales aspectos de su estrategia política. Aunque de forma más tangencial, este trabajo aborda también la articulación entre actores políticos y sindicales, bien que a una escala diferente de los estudios antes mencionados.

Bibliografía

ANDERSON, P. (1998). *Las antinomias de Antonio Gramsci*, Fontanamara, Madrid.

BENNETT, A. y J. CHECKEL (2014). *Process tracing*. En A. Bennet y J. Checkel (Comps.), *Process tracing: From Metaphor to Analytic Tool*. Cambridge University Press, Cambridge.

DELLA PORTA, D. (2013). *Análisis comparativo: La investigación basada en casos frente a la investigación basada en variables*, en D. Della Porta y M. Keating, eds., *Enfoques y metodologías en las ciencias sociales*, Akal, Madrid.

ENGELS, F. (2020). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Akal, Madrid.

GRAMSCI, A. (2013). *Antología*, Akal, Madrid.

HYMAN, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*, Era, Ciudad de México.

INMERGUT, E. (1998). *The theoretical core of the new institutionalism*. *Politics & society*. 26 (1): 5-34.

JESSOP, B. (1979). *Corporatism, parliamentarism and social democracy*, en Schmitter, P.C., y Lehbruch, G. (Eds): *Trends Toward corporatist intermediation*, Sage, Londres.

- KORPI, W. (1983). *The Democratic Class Struggle*. Routledge, Londres.
- LENIN, V. (2015). *¿Qué hacer?*, Akal, Madrid.
- LUXEMBURG, R. (2015). *Huelga de masas, partido y sindicatos*, Siglo XXI, Madrid
- MARQUES-PEREIRA, B. (1999). Corporativismo societal y corporativismo de Estado: Dos modos de intercambio político. *Foro Internacional*. 39 (1): 93-155.
- MARX, K. y F. ENGELS (2004). *El manifiesto comunista*, Akal. Madrid.
- NEWMAN, O. (1981). *The Challenge of Corporatism*, Macmillan Press, Londres.
- O'DONNELL, G. (1977). Corporatism and the question of the state. En J. Malloy (Ed.), *Authoritarianism and corporatism in Latin America* (pp. 47-88). Pittsburgh, PA: University of Pittsburgh Press.
- OFFE, C, y H. WIESENTHAL (1980). Two logics of collective action theoretical notes on social class and organizational form, *Political Power and Social Theory* (1).
- QUESADA, J. (2015). E. P. Thompson y La formación de la clase obrera en Inglaterra: algunas claves para leer el presente. *Clivatge*, (3).
- ROUCH, C. (1979), *State and Economy in Contemporary Capitalism*, Croom Helm, London.
- SANTELLA, A. (2014). ¿Qué son los sindicatos en la teoría marxista?. *Archivos De Historia Del Movimiento Obrero Y La Izquierda*, (5): 115-135.
<https://doi.org/10.46688/ahmoi.n5.116>
- SCHMITTER, P. (1974). Still century of corporatism?, *The Review of Politics*, 36 (1): 85-131. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>.
- SCHMITTER, P. y G. LEHMBRUCH (1979). *Trends toward corporatism intermediation*, Sage, London.
- STEINMO, S. (2013). Institucionalismo histórico. En D. Della Porta y M. Keating (Comps.). *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales*, Akal, Madrid.
- THOMPSON, E. P. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Capitán Swing, Madrid.

TROTSKY, L. (1940). Los sindicatos en la época del imperialismo, en

<http://www.marxists.org/espanol/trotsky/1940s/sindicat.htm>.

2. El priísmo que sí fue frente al peronismo que no fue

La autonomía-subordinación sindical como factor de éxito de los modelos corporativos en
México y Argentina

THE PRIISM THAT WAS VS. THE PERONISM THAT WAS NOT

Union autonomy-subordination as a factor in the success of corporate models in Mexico
and Argentina

Resumen

El desarrollo económico, unido a los procesos de incorporación del movimiento obrero a las dinámicas estatales en un contexto de transición ideológica, dio como resultado la aparición de nuevas formas de liderazgos durante las décadas de los 30 y 40 en América Latina.

Tomando los casos de México y Argentina, mediante un estudio comparado abordado desde el institucionalismo histórico, el presente artículo se cuestiona en torno al modo en que influyeron los distintos modelos sindicales generados a partir de diferentes formas de agregación de intereses, en las trayectorias políticas de los dos países.

Empleando el rastreo de procesos, se comprueba cómo las legislaciones laborales condicionaron los procesos de agregación de intereses; los cuales, a su vez, conformaron modelos sindicales que resultaron más heterónomos respecto al Estado en México y más autónomos en Argentina. Esta diferencia resultaría un factor decisivo para que, en una coyuntura crítica, dos proyectos políticos semejantes tomaran trayectorias divergentes.

Abstract

Economic development, together with the processes of incorporation of the labour movement into state dynamics in a context of ideological transition, resulted in the emergence of new forms of leadership during the 1930s and 1940s in Latin America.

Taking the cases of Mexico and Argentina, through a comparative study approached from the perspective of historical institutionalism, this article questions the way in which the

different trade union models generated by different forms of interest aggregation influenced the political trajectories of the two countries.

Using process tracing, it shows how labour legislation conditioned the processes of interest aggregation, which, in turn, shaped trade union models that were more heteronomous with respect to the state in Mexico and more autonomous in Argentina. This difference was a decisive factor in the fact that, at a critical juncture, two similar political projects took divergent paths.

Palabras clave

Movimiento obrero, legislación laboral, autonomía-subordinación, reformas nacional-populares, institucionalismo histórico.

Keywords

Workers' movement, labor legislation, autonomy-subordination, national-popular reforms, historical institutionalism

1. Introducción

La Revolución Mexicana, dando continuidad a la fase antitradicionalista posterior a la Independencia, dio inicio a una nueva etapa del nacionalismo latinoamericano en la que se establecieron las bases para la superación de un sistema neocolonial agotado². La evolución de la corriente nacionalista desde la década de los 30 del siglo XX, asentó una tendencia desarrollista, antiimperialista, popular y preocupada por las condiciones de las masas populares inclinándose hacia concepciones políticas de izquierda³. Asimismo, la influencia del fascismo italiano durante estos años se dejó notar en el proceso de articulación política de los movimientos nacionalistas y populares latinoamericanos, principalmente en cuanto a la concepción de Estado corporativo que impregnó el ideario de ciertos líderes latinoamericanos de la época.

Es en este contexto ideológico y en un determinado espacio temporal (1917-1945), donde hay que situar los procesos de “incorporación inicial” del movimiento obrero a las dinámicas

² Halperín Dongui (2013)

³ Hobsbawm (2010)

de los Estados mediante su legalización e institucionalización en los países con mayor desarrollo industrial de América Latina, pudiéndose distinguir entre aquellos que llevaron a cabo la incorporación a través del Estado o los que la realizaron mediante los partidos y movimientos políticos.

Siguiendo a Collier y Collier⁴ en los casos estudiados sobre los procesos de incorporación del movimiento obrero llevados a cabo por partidos en Argentina, Perú, Venezuela, Uruguay, Colombia y México, una vez concluidos dichos procesos, los partidos que protagonizaron la incorporación fueron apartados del poder, a excepción del caso mexicano, dándose un giro ideológico conservador en todos los países, incluido México.

Coincidiendo plenamente con Collier y Collier en relación a la trascendencia que el proceso de incorporación del movimiento obrero tuvo en el posterior desarrollo político de los países en América Latina, el objeto de este trabajo es indagar en el rol que jugaron las legislaciones laborales, como formas institucionales, en la creación de modelos sindicales para posteriormente comprobar en qué medida dichos modelos tuvieron una repercusión en la relación de las organizaciones sindicales con el Estado.

Este artículo propone un análisis comparativo de México y Argentina, dos casos muy similares en términos de la fuerza de los movimientos y líderes populistas⁵ que protagonizaron la incorporación política del movimiento obrero (Lázaro Cárdenas y Juan Domingo Perón respectivamente), pero altamente diferentes en lo que respecta al resultado del proceso.

Para abordar esta comparación el presente trabajo parte del modelo de articulación de intereses que formula Acuña⁶, basándose en la categorización de Schmitter⁷, y en la tipología de variables de Acuña, Alberti y Golbert⁸, esta tipología se basa en dos variables. La primera, la agregación/desagregación, entendida como la variación en la representación de intereses desde un máximo de representación individual (polo de desagregación) hasta un máximo de agregación en estructuras asociativas de determinados intereses funcionales. La segunda

⁴ Collier y Collier (1991)

⁵ Altman (1983)

⁶ Acuña (1995a)

⁷ Schmitter (1974)

⁸ Acuña *et al.* (1984)

variable se refiere al grado de autonomía de la representación de intereses en cuanto a su definición y estrategias de acción en relación con otros intereses funcionales y a otros actores, en especial al Estado.

Como se muestra en la Tabla 1, cruzando las dos variables se obtiene un cuadro de cuatro celdas que corresponden a otros tantos tipos de modos de representación de los intereses.

Tabla1. Modelos políticos en base a la articulación de intereses

	-Autonomía	+Autonomía
+ Agregación	Corporativismo	Neocorporativismo (Corporativismo societal)
-Agregación	Autoritarismo liberal	Pluralismo liberal

Tomando como referencia la categorización del cuadro anterior, para 1954, año en que el gobierno de Perón finalizó los cambios legislativos que completaban su proyecto político, el propio Acuña sitúa a Argentina dentro del Neocorporativismo o Corporativismo Societal, puesto que los intereses funcionales pasaron a estar representados en organizaciones que constituían centros de poder externos al Estado, siendo ésta la condición previa para la concertación de políticas públicas que involucraban a los grandes intereses de la sociedad⁹.

Para el caso de México de 1952, año en el que culminó la presidencia de Miguel Alemán y se asentó el sistema político priista, es mucho más pertinente la caracterización que hace Acuña de este modelo como corporativismo, entendiendo que las asociaciones de representación eran impuestas por un Estado que controlaba sus liderazgos y estrategias de actuación, siendo incompatible este modelo con órdenes democráticos.

Por lo tanto, las diferencias entre los sistemas políticos que emergieron en México y Argentina fruto de las transformaciones llevadas a cabo durante las décadas de los 30 y los 40 vendrían dadas por los diferentes grados de autonomía frente al Estado que adquirieron las organizaciones que monopolizaban la representación de los intereses funcionales. A partir

⁹ Acuña (1995b)

de esta aseveración, la presente investigación se pregunta sobre los factores que motivaron que las organizaciones representantes de los intereses funcionales de los trabajadores fueran más autónomas frente al Estado en Argentina que en México.

La siguiente es, por lo tanto, una investigación comparada enfocada desde el institucionalismo histórico dado que presta atención a una cuestión empírica, tiene una orientación histórica y centra su atención en la estructura de las instituciones y sus efectos, entendiendo las instituciones en el sentido amplio del institucionalismo histórico, no solo como reglas formales sino como identidades, reglas informales y marcos interpretativos¹⁰. Estos marcos condicionan la naturaleza de los actores colectivos, sus modelos organizativos, sus identidades y la misma definición de sus preferencias y finalidades. Como señala el institucionalismo histórico, una vez generados en coyunturas críticas, estos marcos institucionales tienen una fuerte tendencia a perpetuarse, a veces por muy largos períodos de tiempo¹¹. El efecto de los marcos institucionales es abordado aquí a través de un estudio histórico y comparativo que rastrea los procesos ¹² a través de los cuales se constituyeron los mapas de articulación de intereses en México y Argentina.

El artículo se divide en tres partes. La primera hace una contextualización histórica del periodo, rastreando los procesos de agregación de intereses en México y Argentina. En la segunda se realiza un análisis comparado de las legislaciones laborales y los modelos sindicales de ambos países al objeto de evidenciar las diferencias existentes. La tercera parte examina las inferencias extraídas del análisis histórico de estos casos poniendo en relación los modelos sindicales y la construcción de los sistemas políticos de México y Argentina empleando herramientas contrafactuales. Por último, se aportarán los comentarios finales.

2. Proceso de agregación de intereses en México y Argentina

Los procesos de incorporación del movimiento obrero a las dinámicas estatales dieron paso al modelo de agregación de intereses del propio movimiento mediante una relación dialéctica entre las dinámicas internas de las organizaciones de los trabajadores y los intereses de la

¹⁰ Steinmo (2013) p.131 y Inmergut (1998)

¹¹ Pierson (2004)

¹² Bennet y Checkel (2014)

conducción política de los gobiernos de cada país. A continuación, se relatan los principales hitos del proceso de agregación en México y Argentina.

En México, el proceso de agregación de intereses del movimiento obrero una vez superada la fase de incorporación inicial, puede dividirse en dos etapas en función de la dirección ideológica que implementaron los líderes políticos del país. La primera, estuvo caracterizada por la tendencia izquierdista, mientras que la segunda viró hacia posiciones conservadoras.

La primera etapa comenzó con la llegada a la Presidencia de la República del General Lázaro Cárdenas en 1934, que trajo consigo un giro en las políticas que Plutarco Elías Calles venía impulsando desde su posición de poder en lo que fue conocido como el “Maximato”¹³. Tras un proceso de separación de Calles, Cárdenas impulsó el avance de la industria manteniendo los principios de justicia social emanados de la Revolución Mexicana, orientando la acción de gobierno hacia la protección y desarrollo de la organización sindical en el campo del trabajo. Bajo la presidencia de Cárdenas, el movimiento obrero, que estaba dividido y sin una dirección estratégica, encontró una vía para fortalecer su peso y capacidad de incidencia en la política nacional impulsando la unidad sindical. En 1936, nace la Confederación de Trabajadores de México (CTM) como producto de la acumulación de fuerzas de las organizaciones obreras fomentada, en gran medida, por las corrientes comunistas y como fórmula de apoyo al presidente Cárdenas frente a las injerencias de Elías Calles¹⁴.

Al congreso fundacional de la CTM celebrado en 1938 asistieron numerosos sindicatos y federaciones sindicales agrupadas en tres corrientes principales: la comunista, encabezada por Miguel Ángel Velasco; la *lombardista* (también de inspiración comunista), liderada por Vicente Lombardo Toledano, y la sindicalista, representada por Fidel Velázquez. El resultado del congreso, tras una dura pugna, fue la elección como secretario general de Lombardo Toledano, la marginación de la dirección de la corriente comunista, y el nombramiento de Fidel Velázquez en el puesto clave de secretario de organización¹⁵.

El núcleo de poder en torno a Fidel Velázquez agrupado en la Federación de Trabajadores del Distrito Federal (FTDF), conocido como los “cinco lobitos”¹⁶, estructuró su organización

¹³ Cárdenas (2016)

¹⁴ Spenser (2014)

¹⁵ Aguilar (1996)

¹⁶ Hernandez (1979): 128

como una de las más poderosas al interior de la CTM, al tiempo que la Confederación fue creciendo y asentándose, adquiriendo incluso presencia internacional, como acredita su participación en la fundación de la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), en 1938, o su afiliación a la Federación Sindical Mundial (FSM).

A nivel político, en 1938, bajo el influjo de Cárdenas, se produjo la sustitución del Partido Nacional Revolucionario (PNR) por el Partido de la Revolución Mexicana (PRM). El PNR nació en 1929 como un organismo regulador de los conflictos políticos derivados del caudillismo postrevolucionario, funcionando como un frente amplio de coordinación territorial entre los partidos que agrupaban a los revolucionarios. El PRM, por el contrario, fue creado con la vocación de integrar e involucrar en la participación política a los sectores mayoritarios de la población integrados en agrupaciones campesinas y obreras, por los militares y por el sector popular, avanzando así en la centralización y sectorialización de la organización política¹⁷.

Esta primera fase de agregación, por lo tanto, estuvo caracterizada por la conformación de una nueva confederación sindical poderosa que agrupaba a las organizaciones sindicales en base al apoyo a las políticas industrialistas, nacionalistas, sociales y prosindicales del presidente Cárdenas¹⁸.

La segunda etapa de agregación estuvo marcada por el giro ideológico hacia políticas conservadoras y proempresariales de los presidentes Manuel Ávila Camacho (1940-1946) y Miguel Alemán (1946-1952), y las disputas por el control de la CTM y su línea sindical.

Bajo la presidencia de Ávila Camacho, se sustituyó la concepción de Cárdenas de que existía un conflicto de clases en el que el Estado tenía que intervenir en favor del contendiente más débil, los trabajadores, por políticas que impulsaran la armonía de clases en pos de la unidad nacional, lo que se tradujo en el cese de las políticas prosindicales, un aumento de la represión de los movimientos huelguísticos y una pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores¹⁹.

Acompañando a la nueva visión política del gobierno, el grupo de Fidel Velázquez que para 1941 ya había copado la dirección de la CTM, impulsó la contención de las demandas

¹⁷ Báez Silva (2002) y Corona Fernández (2002)

¹⁸ Bizberg (1990)

¹⁹ Collier y Collier (1991): 406-407

salariales, retiró a la CTM de las organizaciones laborales internacionales de influencia comunista y pactó con el gobierno la suspensión de las huelgas mientras durara la Segunda Guerra Mundial, potenciando de esta forma el pacto Estado-sindical.

Con el fin de la guerra se derrumbó la unidad sindical, a consecuencia de los descontentos que tanto la política gubernamental como el seguidismo de la dirección de la CTM habían provocado. Para 1948, los tres grandes sindicatos nacionales de industria, el sindicato minero, el ferrocarrilero y el petrolero habían abandonado la CTM y mantenían una actitud combativa frente a la confederación.

El presidente Miguel Alemán profundizó en la derechización y las políticas proempresariales avanzadas por Ávila Camacho, impulsando la marginación del sector izquierdista del bloque de poder constituido.

El sexenio alemanista (1946 -1952), vino precedido de la sustitución del PRM por el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en enero de 1946, hecho mediante el cual los sectores representados en el PRM pasaron a tener una vinculación orgánica dentro del nuevo partido, como acredita la firma del pacto entre los sectores obrero, campesino y popular que constituyen el PRI, que los comprometía a coordinar su actuación política electoral y proscribir las pugnas entre los sectores. Dicho pacto, firmado el 20 de enero (día previo a la toma de posesión de Miguel Alemán) de 1946²⁰ se consignó en el acta constitutiva del PRI, conformándose así un bloque de poder de carácter corporativo.

A partir de 1948, se produjo el proceso de depuración de la CTM que incluyó la intervención gubernamental, con el beneplácito de la dirección de la propia CTM, en los sindicatos nacionales de industria, en lo que fue conocido como el “charrismo”. El sindicato ferrocarrilero fue intervenido en 1948, el petrolero en 1949, y el minero en 1951. De esta forma, el movimiento obrero disidente quedaba controlado y se adjudicaba el monopolio de representación de los intereses a las organizaciones que estaban alineadas en la dirección política que las presidencias de Ávila Camacho y Alemán habían diseñado para México.

²⁰ Declaración de Principios y Programa del Partido Revolucionario Institucional. Ciudad de México, 1946. Disponible en: <http://www.memoriapoliticademexico.org/Textos/6Revolucion/1946%20P-DP-PP-PRI.html>.

Bajo la presidencia de Alemán. por lo tanto, se completó el proceso de agregación de intereses del movimiento obrero conformándose una confederación mayoritaria que nació siendo una organización de clase de carácter revolucionario y claramente izquierdista, y se transformó mediante la acción coercitiva en una de las estructuras de un régimen de carácter corporativo en el que se primaba el desarrollo capitalista mediante el avance de la industria local a través de la cooperación entre la cúpula empresarial y sindical con un fuerte control gubernamental²¹.

En Argentina, el proceso inicial de incorporación de las organizaciones obreras tuvo como protagonista a los gobiernos de la Unión Cívica Radical encabezados por Hipólito Irigoyen (1916-1922 y 1928-1930). Durante este periodo se transitó de un régimen político liberal oligárquico excluyente a un régimen liberal incluyente con las masas populares. Este cambio tubo una relevancia trascendental en el devenir del sindicalismo argentino²².

Bajo la influencia de las fuertes oleadas migratorias provenientes de Europa, las tendencias políticas de los sindicatos mayoritarios en Argentina eran la anarquista, la socialista y la sindicalista (caracterizada por separar la acción obrera de las organizaciones políticas). La Federación Obrera Regional Argentina (FORA) como sindicato representante de la corriente anarcosindicalista que era mayoritaria entre los trabajadores argentinos, tuvo dificultades para posicionarse frente al nuevo régimen, mientras que las corrientes socialistas y sindicalistas, a pesar de mantener su carácter revolucionario, eran percibidas por los trabajadores como mucho más útiles a la hora de conseguir mejoras concretas de sus condiciones en el nuevo contexto político²³. La principal consecuencia del cambio de hegemonía en el campo sindical a efectos de la presente investigación fue la transformación organizacional. El anarcosindicalismo centraba su organización en torno a oficios y especialidades mientras que las corrientes socialistas y sindicalistas lo hacían entorno a gremios y ramas de actividad²⁴, lo que a la postre sería de gran trascendencia como se verá más adelante.

²¹ Velasco (1999) y Zabludovsky, (1984)

²² Rock (1996)

²³ Godío (2000): 301

²⁴ Abad de Santillán (2005)

El golpe militar que acabó con el gobierno de Yrigoyen dio paso al periodo de agregación de intereses y caracterización de un nuevo sindicalismo en el país, este proceso pasó por dos fases que comenzaron con dos golpes militares.

En 1930, un golpe de Estado aupó a la presidencia a José Félix Uriburu, acabando con el gobierno radical y dando inicio al periodo conocido como *la década infame*. El nuevo gobierno, lejos de continuar con la democratización redistributiva *yrigoyenista*, pretendía volver al esquema oligárquico de alianza al imperio británico. La crisis económica internacional, sin embargo, forzó al gobierno golpista a impulsar el desarrollo industrial del país en base a la sustitución de importaciones debido a la bajada de demanda de materias primas por parte de la metrópoli²⁵.

El aumento de demanda de mano de obra provocó un éxodo de trabajadores del agro hacia las nuevas industrias de las grandes urbes argentinas, creando una nueva clase proletaria ajena a la cultura de lucha del movimiento obrero y la acción sindical, lo que, combinado con una fuerte represión sobre las organizaciones sindicales preexistentes, produjo un control social ligado a conductas autoritarias. La élite dirigente durante esta etapa protegió sus intereses de clase instaurando un régimen autoritario basado en la corrupción electoral, aunque de forma involuntaria creó una industria nacional que traería consigo un nuevo actor social que sería el germen de un futuro gran movimiento de masas.²⁶.

El golpe militar de Uriburu que dio paso a la *década infame* tuvo una gran trascendencia en el desarrollo del movimiento obrero. El nuevo gobierno inmediatamente ilegalizó a la FORA y dio paso a una fuerte represión sobre el conjunto de las organizaciones de los trabajadores provocando una reacción de unidad por parte del sindicalismo, naciendo así, en septiembre de 1930, la Confederación General del Trabajo (CGT). La nueva central surgida de la unidad promovió la organización sindical por rama de actividad, dejando de lado la organización por oficio característico de la FORA. El crecimiento de la CGT durante la década de los 30 fue muy significativo; sin embargo, las divisiones internas volvieron a florecer y en 1937 emerge la Unión Sindical Argentina como nueva organización de la fracción sindicalista revolucionaria. En 1942 se volvió a dividir la CGT, fragmentándose en la CGT 1, de

²⁵ Gerchunoff y Llach (2018)

²⁶ Floriá y García Belsunce (2005)

tendencia socialista, y la CGT 2, con presencia comunista. Por lo tanto, para 1943, en Argentina existían cuatro confederaciones sindicales, la FORA (anarquista), la USA (sindicalista revolucionaria), la CGT 1 (socialista) y la CGT 2 (comunista) ²⁷. Estas confederaciones, representantes de la “vieja guardia sindical”, jugarían un papel fundamental como actores que facilitarían en un primer momento la penetración del peronismo en el mundo obrero ²⁸.

La segunda fase del proceso de agregación comenzó con el golpe militar de 1943, conocido como la “Revolución del 43”, que supuso un cambio en la percepción que la ciudadanía tenía en cuanto al rol del Estado. La asunción de responder a las necesidades sociales por parte del nuevo gobierno es vehiculizada hacia un destinatario enunciado como tal: la clase obrera²⁹. La emergencia de la figura de Juan Domingo Perón está ligada a su papel en el gobierno militar como Secretario de Trabajo y Previsión Social, capitalizando la nueva percepción de la clase trabajadora en cuanto a su papel como benefactor de ésta.

Una de las primeras medidas del nuevo gobierno fue disolver la CGT 2 acusándola de extremista; en vista de lo cual, algunos dirigentes sindicales optaron por entablar conversaciones con sectores de los militares entre los que se encontraba el entonces coronel Juan Domingo Perón. Fruto de estas conversaciones se llegaron a acuerdos sobre la creación de una Secretaría de Trabajo, el fortalecimiento de la CGT como confederación unificada y la sanción de leyes que aceptaran ciertos reclamos históricos de la clase trabajadora argentina. En diciembre de 1943, Perón es nombrado secretario de Estado del Trabajo, puesto desde el cual sancionó leyes que extendieron la indemnización por despido, concedieron beneficios a la jubilación a más de 2.000.000 de trabajadores, se aprobó el Estatuto del Peón del Campo, y se crearon escuelas técnicas dirigidas a obreros, además de firmar 700 convenios colectivos entre los años 1944 y 1945³⁰. El prestigio de Perón entre los trabajadores creció exponencialmente, al igual que su ascendencia dentro del Gobierno, fruto de su nombramiento como Ministro de la Guerra y Vicepresidente de la Nación.

²⁷ Godío (2000):801

²⁸Torre (1989): 529

²⁹ Valobra (2004): 222

³⁰ Godío (2000): 811

El intento de desplazar a Perón de sus cargos por parte de los militares a consecuencia de su excesivo poder, y el descontento de la alta burguesía empresarial, que incluyó su encarcelación el 14 de octubre de 1945, se saldó con una gran movilización obrera que consiguió liberar al coronel y encumbrarlo como líder del movimiento el 17 de octubre de 1945; nació, así, el *peronismo*.

Con la llegada del ya General Perón a la presidencia de la República Argentina en 1946, la política de reforzamiento de las organizaciones obreras, así como el avance de la industrialización, se intensificaron. El gobierno peronista legisló buscando un modelo sindical original basado en la centralización de los sindicatos y la negociación colectiva, mediante la figura de la “personería gremial”. Este tipo de sindicatos fueron las fuentes de agregación de los trabajadores hacia organizaciones que representaban sus intereses, el nuevo proletariado argentino proveniente del campo entró a formar parte de potentes sindicatos industriales y de rama que superaban las viejas estructuras sindicales y cuyos referentes eran la CGT como órgano de coordinación de sus sindicatos y Perón como líder del movimiento³¹.

Del proceso de agregación argentino, cabe concluir que no solo se produjo una suma de intereses de diferentes organizaciones obreras auspiciada por un nuevo liderazgo político que las favorecía. En base a lo señalado, y siguiendo a Murmis y Portantiero³², se puede observar que el proceso de agregación comenzó antes de la llegada de Perón al gobierno y que el nuevo proletariado procedente del campo se sumó al proceso de agregación iniciado. El proceso de industrialización ISI (Industrialización por Sustitución de Importaciones) y las políticas prosindicales impulsadas desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social dirigida por Perón, produjeron un aumento exponencial del poder sindical, en el que el cambio organizacional de oficios y especialidades a gremios producido en el periodo pre-peronista fue clave.

De lo narrado hasta el momento, se deduce que nos encontramos ante dos procesos políticos que presentan una progresiva monopolización de los intereses mediante su incorporación en organizaciones representativas de cada uno de los sectores. No obstante, existen dos diferencias sustantivas entre los dos casos. Mientras que en Argentina los intereses de los

³¹Torre (1989)

³² Murmis y Portantiero (1972)

trabajadores fueron representados por organizaciones que iban creciendo exponencialmente continuando y profundizando en la línea política establecida en el proceso de agregación, en México se produjo un giro político que dividió al movimiento obrero saldándose la división con acciones de fuerza que consiguieron disciplinar a la disidencia obrera ligada a la línea política que comenzó la integración, posibilitando que las organizaciones obreras que se supeditaron a la línea más derechista que protagonizó este giro fuesen las que monopolizasen la representación de los intereses de los trabajadores.

La segunda diferencia esencial, es el tipo de organizaciones sobre las que se centra la agregación. En Argentina fueron los sindicatos industriales y de rama los protagonistas del proceso, mientras que en México los sujetos de incorporación fueron los sindicatos de empresa agrupados en federaciones y confederaciones. Esta diferencia resulta vital a la hora de entender cómo pudo el poder político redireccionar la línea sindical en México, mientras que en Argentina ni siquiera el golpe de Estado de 1955 pudo someter al nuevo sindicalismo derivado del proceso de agregación.

3. Las Legislaciones laborales, mucho más que marcos de relaciones

En la sección anterior hemos visto como fue dándose el proceso de agregación de intereses del campo laboral en el contexto de la incorporación de las organizaciones del movimiento obrero a las dinámicas estatales en México y Argentina. Sin embargo, la configuración de las organizaciones sindicales producto de la incorporación estuvo fuertemente condicionada por los marcos institucionales. A continuación, se abordarán los aspectos fundamentales que diferenciaron las legislaciones laborales de México y Argentina en lo concerniente a las formas organizativas de los trabajadores, y sus consecuencias en el surgimiento de diferentes modelos sindicales.

En México el Derecho del Trabajo comenzó a desarrollarse con la aprobación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el 5 de febrero de 1917, al incluirse en ella el Título Sexto denominado “Del Trabajo y de la Previsión Social”, integrado en el artículo 123. La Ley Federal del Trabajo (LFT), de 1931, fue la que consolidó

definitivamente el derecho laboral en todo el país, fijando una legislación para el sector privado que complementaría la legislación existente para los trabajadores del sector público.

La LFT³³, en su artículo 233, establecía cuatro modalidades de sindicatos: gremiales (formados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad), de empresa (formado por los que trabajan en una misma empresa independientemente de su oficio o especialidad), industriales (formados por los que trabajan en varios oficios, especialidades o profesiones que presten sus servicios en dos o más empresas industriales), y de oficios varios (formados por trabajadores de diferentes profesiones. Solo podrán constituirse cuando en la municipalidad de que se trate el número de obreros de un mismo gremio sea menor a 20). La traslación a la realidad productiva de este artículo configuró en la práctica dos tipos de sindicatos: De una parte, los sindicatos nacionales de industria, que se formaron en torno a grandes empresas industriales y extractivistas (ferrocarrileros, mineros y petroleros, fundamentalmente) que, por el número de trabajadores que albergaban, tenían un gran tamaño. Por otra parte, los sindicatos de empresa, que se organizaban en empresas del resto de sectores de la producción y cuyo tamaño era mucho menor.

El artículo 255 permitía a los sindicatos, a su vez, formar federaciones y confederaciones siempre que cumplieran las disposiciones establecidas. Este artículo daba pie a que los sindicatos de empresa se agruparan en federaciones regionales y que, asimismo, las federaciones pudieran agruparse a los sindicatos nacionales de industria para conformar las confederaciones. Esta disposición organizativa sindical, no obstante, quedaba condicionada por la normativa referida a la negociación colectiva. El artículo 42 de la LFT establecía que, “El contrato colectivo de trabajo es todo convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos patronales con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo³⁴”.

Este artículo tuvo una especial relevancia en cuanto que eran los sindicatos, y no las federaciones o confederaciones, las que tienen la potestad de la negociación colectiva. Por lo

³³Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México 1931. Disponible en: http://dof.gob.mx/nota_to_imagen_fs.php?cod_diario=193390&pagina=1&seccion=2.

³⁴Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. Ciudad de México, 1931, p.10

tanto, la Ley coloca en el centro de las relaciones laborales al sindicato de empresa, independientemente de su tamaño o ámbito de actuación.

El artículo 49 completa el modelo sindical al establecer la cláusula de “exclusión” en los contratos colectivos. Mediante esta cláusula, el patrón solo consideraría como trabajadores a los que estuviesen afiliados al sindicato firmante del contrato colectivo, lo que, en la práctica, se convierte en un mecanismo por el cual se establece la obligatoriedad de afiliación sindical de los trabajadores que trabajan en una empresa con contrato colectivo vigente³⁵, estableciendo un vínculo directo y de subordinación entre el trabajador y la dirección del sindicato presente en la empresa, reforzando aún más la figura del sindicato de empresa dentro del modelo.

Atendiendo a los artículos referidos, el sistema de relaciones laborales mexicano impulsó un modelo sindical en el que, en base al sistema de negociación colectiva, el núcleo lo constituían los sindicatos de empresa, conviviendo un número reducido de fuertes sindicatos nacionales de industria con multitud de pequeños sindicatos de carácter federal y local, pudiéndose asociar para formar federaciones y confederaciones.

En Argentina, si bien el nacimiento del derecho laboral moderno data de 1904³⁶, la regulación de las relaciones laborales y su asentamiento como un sistema singular que condicionó el desarrollo sociopolítico del país no se dio hasta la llegada de Juan Domingo Perón al gobierno de la nación, primero como Secretario de Trabajo y Previsión Social en 1943 y, posteriormente, como presidente de la nación, a partir de 1946.

El citado sistema pivota alrededor de la figura de la personería gremial como modelo de organización sindical, que se complementa con la legislación en torno a la negociación colectiva y la fórmula de las obras sociales sindicales, formando un nudo gordiano que se ha mantenido vigente hasta nuestros días, por encima de los cambios de régimen acaecidos en el país.

³⁵Bensusan y Middlebook (2013): 23

³⁶Levaggi (2006)

El 2 de octubre de 1945, se aprobó el decreto 23.852³⁷ mediante el cual se declaraba que las asociaciones profesionales podían constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa. Dichas asociaciones podrían tener dos tipos de personalidad: la jurídica y la gremial. La primera facultaba para ejercer los derechos de carácter general, mientras que la segunda solo se podía otorgar a las asociaciones profesionales suficientemente representativas en base a la cantidad de afiliados cotizantes, no pudiendo existir más de una asociación con personería gremial por actividad.

Como señala Abós³⁸, el otorgamiento de la personería gremial facultaba a las asociaciones a, ejercer con carácter exclusivo, la defensa y representación ante el Estado y los empleadores de los intereses profesionales, intervenir en las negociaciones colectivas, celebrar y modificar pactos y convenios, contribuir a la vigilancia en el cumplimiento de la legislación del trabajo y promover su ampliación y perfeccionamiento.

Del mismo modo, la personería gremial permitía participar en actividades políticas, así como liberar de sus tareas en el trabajo a los representantes de la asociación durante un año con obligatoriedad de readmisión al trabajo al término de éste.

El Estado tenía la capacidad de suspender o cancelar la personería gremial en los supuestos en que la asociación sufriera una pérdida de afiliados que le hiciera perder su condición de más representativa, o violara disposiciones legales o estatutarias.

Esta es, por lo tanto, una legislación que promulga un modelo sindical de sindicato único por rama de actividad, puesto que al contener la personería gremial las atribuciones más importantes en cuanto a la representación, la existencia de otros sindicatos solo se podría justificar como fórmula de garantizar cierta pluralidad.

En lo que se refiere a la negociación colectiva, en 1953 se sancionó la Ley 14.250³⁹, por la cual se otorgaba cobertura legal a la negociación colectiva que ya venía ejerciéndose años atrás. El efecto principal que produjo la aprobación de la Ley fue que los convenios colectivos, al ser homologados por la autoridad administrativa, tenían efectos *erga omnes*, lo

³⁷ Decreto 23852/45. Secretaria de trabajo y Previsión. Boletín Oficial de Argentina Argentina 2 de octubre de 1945.

³⁸ Abós (1989)

³⁹ Ley 14250. Congreso de la nación argentina, Boletín Oficial de Argentina 20 de octubre de 1953.

que significaba que los convenios colectivos firmados vinculaban al conjunto de los trabajadores afectados por el acuerdo, independientemente de si estaban afiliados al sindicato firmante o no.

Es necesario recordar que los únicos sindicatos habilitados para ejercer la negociación colectiva eran los que tenían reconocida la personería gremial, lo que les otorgaba un poder y una capacidad de incidencia muy importante, al ser quienes firmaban los convenios sectoriales. Así, los convenios colectivos homologados de este periodo histórico se caracterizaron principalmente porque los suscriptores eran sindicatos de primer y segundo grado, no confederaciones, que se aplicaban a ramas de actividad, no a categoría o empresa, y que su ámbito territorial de aplicación era todo el territorio nacional⁴⁰.

Con respecto a las obras sociales, en Argentina, desde la constitución del Estado hasta los primeros años del siglo XX, la cuestión de la salud era atendida desde parámetros individuales, entendiendo la relación entre paciente y médico en términos de contrato privado. Las oleadas migratorias de finales del siglo XIX y principios del XX fueron el germen de una nueva organización de la salud basada en la solidaridad entre inmigrantes de una misma nacionalidad u obreros de una misma rama de actividad, las mutualidades de socorro. Esta fórmula de atención sanitaria se basaba en las aportaciones de los afiliados a la mutua, y fue creciendo de manera exponencial, al punto que, para 1927, se contaba con 1.141 mutuas censadas, las cuales cubrían a 552.986 afiliados⁴¹.

El modelo mutualista de afiliación voluntaria comenzó a entrar en crisis en la década de los 30 a consecuencia del aumento de costos de financiación, fruto del desarrollo tecnológico, así como del aumento de usuarios causado por la crisis de 1929. Luego de un debate doctrinario e intentos fracasados de crear un sistema de salud centralizado y dirigido por el Estado en base al concepto de salud pública, se estableció en el país un sistema heterogéneo que combinaba la asistencia pública sanitaria, la privada y la institucionalización de las mutualidades. El Decreto-Ley 24499/45 otorgó a las mutualidades el reconocimiento jurídico-institucional mediante el cual se crea la Dirección de Mutualidades, dependiente de

⁴⁰ Abós (1989)

⁴¹De Fazio (2013): 304

la Dirección Nacional de Previsión Social de la Secretaría de Trabajo y Previsión, dirigida por el entonces coronel Juan Domingo Perón.

La nueva legislación referente a las mutuas establecía la obligatoriedad de los aportes y las contribuciones, y otorgaba derechos de subsidios y obligaciones de fiscalización, a la vez que brindaba al Estado la capacidad de veto, al ser el propio Estado quien tenía que reconocer las mutuas para que adquiriesen un carácter legal. Se establecía, pues, para 1945, un sistema de mutualidades que se asemejaba mucho a lo que posteriormente fueron las obras sociales.

Por ende, en el transcurso de los años 1943-1952 se tejió en Argentina una estructura jurídico-laboral que produjo un modelo sindical en el que el núcleo era el sindicato de rama de actividad que tenía la facultad de negociar convenios colectivos con efecto *erga omnes*, y que manejaba mutualidades de salud con cada vez mayor peso por el aumento exponencial de la afiliación sindical.

A la vista de lo expuesto hasta el momento, puede deducirse que existen tres diferencias fundamentales entre las legislaciones laborales mexicana y argentina. La primera radica en la temporalidad de las transformaciones jurídicas; la segunda se refiere a los contenidos y, la tercera, al modelo sindical resultante:

1. La LFT mexicana era previa al proceso de industrialización nacional y consolidación del sistema político del país, siendo heredera de los reclamos de la Revolución Mexicana. Por su parte, los decretos ley que se aprobaron en Argentina y transformaron la legislación laboral, en cambio, se sancionaron durante el proceso de incorporación de la clase obrera y, por consiguiente, tenían una vocación de adaptación de la realidad al modelo político en construcción.
2. La legislación mexicana situaba al sindicato de empresa como sujeto del sistema de relaciones laborales en base a su centralidad en la negociación colectiva sin tener en cuenta su tamaño y ámbito de actuación. Mediante la figura legal de la “cláusula de exclusión” se garantizaba, a su vez, la existencia de un único sindicato por empresa, ligando el derecho a disfrutar de un contrato colectivo a la afiliación al sindicato firmante. Las figuras de las federaciones y confederaciones eran concebidas como fórmulas jurídicas para agregar los intereses de los representantes de los sindicatos

de empresas, otorgándoles el papel de coordinación y representación de las organizaciones sindicales adscritas ante instancias políticas y económicas.

En Argentina, el eje sobre el que pivotó (y continúa pivotando) el sistema laboral son los sindicatos y federaciones con personería gremial, a los cuales se les otorga el monopolio de la negociación colectiva sectorial con efecto *erga omnes* acompañado de la posibilidad de crear sus propias mutualidades, lo que los convierte en entidades poderosas en cuanto a tamaño y recursos se refiere. Las confederaciones argentinas fungieron en base a la legislación, como órganos de coordinación y representación de los sindicatos y federaciones con personería gremial ante instancias políticas y económicas.

3. La legislación laboral mexicana provocó la dispersión sindical mientras la argentina favoreció la concentración, lo cual tuvo su repercusión en cuanto a la autonomía y heteronomía de las organizaciones sindicales. Que en México la negociación colectiva se planteara en base a unidades de negociación reducidas, provocó que existieran multitud de pequeños sindicatos con escasa capacidad de incidencia más allá de su propia empresa, a excepción hecha de los sindicatos nacionales de industria que eran mucho mayores por la naturaleza de la actividad que desarrollaban. La figura de la personería gremial argentina, en cambio, fomentó la aparición de grandes sindicatos de industria y de rama que negociaban a nivel sectorial agrupando a los trabajadores en poderosas organizaciones. Los mapas de afiliación sindical al momento de la consolidación de los modelos son buena prueba de ello:

Tabla 2. Afiliación sindical de México en 1948

	Número de sindicatos	Porcentaje sobre el total	Afiliación sindical	Porcentaje sobre el total de la afiliación	Media de afiliación por sindicato en cada grupo

Principales sindicatos nacionales de industria	3	0,14%	176.744	20,05%	58.914
Resto de sindicatos nacionales de industria	14	0,68%	92.166	10,45%	6.583
Resto del total de sindicatos del país	2.031	99,16%	612.401	69,50%	301

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Talavera (1977)

Tabla 3. Afiliación sindical en Argentina en 1954

	Nº sindicatos	% sobre el total de sindicatos	Afiliación sindical	% sobre el total de la afiliación sindical	Media de afiliación por sindicato en cada grupo
--	---------------	--------------------------------	---------------------	--	---

Sindicatos 0-10.000 afiliados	57	50%	178.050	7,33%	3.071
Sindicatos 10.000- 50.000 afiliados	45	39,47%	949.000	39,11%	21.088
Sindicatos + 50.000 afiliados	12	10,52%	1.299.031	53,54%	108.252

Elaboración propia a partir de los datos de Doyón (1984)

Los datos expuestos en las Tablas 1 y 2 revelan dos hechos decisivos; por un lado, mientras que en Argentina 12 sindicatos agrupaban a más del 50% de la afiliación total del país, en México, 2.031 sindicatos se repartían el 69,5%. El segundo factor es la enorme desproporción en el nivel de afiliación de tres sindicatos mexicanos con respecto a los demás, en comparación con el mucho mayor equilibrio existente en el caso argentino.

La configuración de los mapas sindicales producto de las distintas legislaciones tuvo una extraordinaria relevancia a la hora de asentar los sistemas políticos en construcción de ambos países. La subalternidad del movimiento obrero a la dirección política que marcaba el estado estaría ligada a la capacidad de mantener la autonomía organizativa de los sindicatos como se muestra a continuación.

4. La situación sindical en Argentina y México: Entre la autonomía y la subordinación

De entre la extensa literatura que aborda la relación entre el sindicalismo argentino y el primer peronismo, cabe destacar el debate que existió en relación a la autonomía o subordinación de las organizaciones sindicales ante el movimiento. Desde la interpretación “clásica” del peronismo, Germani⁴² teorizó en torno a la creación de una nueva clase

⁴² Germani (1962)

trabajadora surgida a partir de la migración de los trabajadores del campo a la ciudad fruto del proceso de industrialización. Este nuevo proletariado se agrupa en organizaciones obreras promovidas y controladas desde el Estado y subordinadas al poder manipulador del caudillo carismático. Di Tella⁴³ mantiene la concepción de Germani en cuanto a la existencia de una nueva clase obrera carente de organización propia que defiende sus intereses de clase y que es heterónoma ante la élite política que integra sus intereses al campo político.

Críticos con la interpretación ortodoxa, Murmis y Portantiero⁴⁴ rechazaron la división entre la nueva y la vieja clase trabajadora entendiendo que existe una continuidad entre las organizaciones obreras *preperonistas* y las surgidas a partir del proceso migratorio, estando unidas en función de unas mismas demandas. Así, rechazaron que la relación entre los sindicatos y el peronismo fuese de subordinación. Los autores interpretaron como característica del peronismo la alianza entre la clase obrera y las clases propietarias garantizada por el Estado.

Más allá de las diferencias en cuanto al origen de la relación entre el sindicalismo y el peronismo, lo cierto es que, como señala Doyón⁴⁵, las organizaciones sindicales que se conformaron y fueron creciendo bajo la legislación laboral peronista, se hicieron cada vez más centralistas y ligadas al poder gubernamental peronista.

Del lado mexicano, existe un consenso⁴⁶ en señalar que el proceso de incorporación de la clase trabajadora produjo una estrecha relación entre el sindicalismo y los gobiernos mexicanos, la cual se convirtió en una relación de subordinación frente al Estado a partir del “charrismo”, mediante el cual, el sindicalismo disidente fue apartado del núcleo de poder quedando completado el sistema corporativo.

Entendiendo al Estado en términos de Poulantzas⁴⁷ como el lugar donde se condensan las relaciones de poder entre las clases, podríamos derivar que la diferencia en cuanto al nivel de autonomía de las organizaciones sindicales respecto al Estado entre Argentina y México

⁴³ Di Tella (1965)

⁴⁴ Murmis y Portantiero (1972)

⁴⁵ Doyón (1984)

⁴⁶ De la Garza (1988); Bizberg, (1990); Zapata, (1993) y Bensusan y Middlebrook (2013)

⁴⁷ Para una exposición más detallada sobre la concepción teórica del Estado en la obra de Nicos Poulantzas, así como de la evolución de su pensamiento respecto a la teoría marxista clásica del Estado, véase Ramos González (2020).

radicaba en que los sindicatos argentinos eran más autónomos frente al Estado por cuanto representaban a una clase y estaban integrados en un movimiento político que no había llegado a ser dominante. Los sindicatos mexicanos, por el contrario, a partir del giro organizacional derivado del charrismo, pasaron a ser parte de un movimiento encabezado por las clases dominantes por lo que su autonomía frente al estado desapareció.

Por lo tanto, y en base a lo señalado, la pregunta que cabe hacerse es ¿Por qué las clases dominantes pudieron incorporar a su proyecto al sindicalismo en México y no en Argentina?

Volviendo a lo referido sobre el proceso de agregación mexicano, se observa que un momento clave para consolidar el modelo corporativo fue el establecimiento del *charrismo* sindical. El esquema sindical derivado de la LFT, dejando al margen al sector público, dio pie, ya para 1947, a dos tipos de sindicatos: los sindicatos de empresa, que se agregaban en federaciones regionales que a su vez creaban confederaciones, y los sindicatos nacionales de industria, nacidos al calor de la industrialización y las nacionalizaciones de industrias extranjeras. La preponderancia de los sindicatos de empresa en México generó un tipo de representantes sindicales que Velasco describe de la siguiente manera,

*Funcionarios burocratizados, desligados de la producción, encargados de la gestión del contrato colectivo y titulares de la representación de los trabajadores a partir de su reconocimiento por parte de la STPS (Dirección general de registro de asociaciones o las juntas locales/federales de conciliación y arbitraje). Estos funcionarios sindicales conformaban, a su vez, las federaciones regionales del movimiento sindical mexicano, instancias íntimamente asociadas con el partido del Estado, el PRI, y con el poder político de los estados de la república.*⁴⁸.

Así pues, los “funcionarios” sindicales, representantes de pequeños sindicatos, finalmente formaban parte de una estructura sindical piramidal en cuya cúspide estaba la CTM. Sin embargo, como se observa en la Tabla 2, en 1948 existían tres grandes sindicatos de industria que, por desavenencias con la línea político-sindical de la CTM, se habían separado de la misma: el Sindicato de Ferrocarrileros de la República Mexicana (STFRM), el Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana

⁴⁸Velasco (1999): 115

(STMMSRM) y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM).

La CTM comenzó un proceso de reestructuración y depuración a partir de la aprobación de su nueva constitución, composición y gobierno en el IV Congreso Nacional, celebrado en marzo de 1947⁴⁹. Aunque no lo fuera de forma oficial, resulta muy evidente que la depuración sindical fue más allá de la propia central, y el Estado intervino disciplinando a los sindicatos críticos con la línea favorable a la CTM, mediante lo que fueron conocidos como los “charrazos”.

La primera intervención gubernamental se produjo en el sindicato ferrocarrilero cuando la policía y el ejército ocuparon la sede del mismo, forzando a restituir en su puesto al secretario general de la central Jesús Díaz de León, alias “el Charro”, que, con anterioridad, había sido destituido por los trabajadores acusado de corrupción y entreguismo ante el gobierno de Miguel Alemán, al tiempo que se encarcelaba a los líderes ferrocarrileros opuestos al “Charro”. El siguiente *charrazo* se produjo en 1949 durante la VI Convención del sindicato petrolero, cuando la policía solo dejó participar a las delegaciones que sostenían a una dirección del agrado gubernamental, convirtiendo al STPRM en un instrumento de apoyo a las políticas gubernamentales. Finalmente, en 1951, tras numerosos conflictos entre el gobierno y el sindicato minero, el gobierno volvió a imponer su voluntad y situó al frente del sindicato minero a una dirección proclive a sus políticas, depurando a las tendencias izquierdistas del sindicato⁵⁰.

Los *charrazos* sindicales cometidos por la fuerza por parte del gobierno contaron con la complicidad de la CTM, y supusieron la erradicación de la disidencia sindical combativa ante el proceso de corporativización del Estado, que de esta forma quedaba completado.

Para comprobar la influencia que la legislación laboral tuvo en este proceso, y en línea con los estándares típicos de los rastreos de procesos en los estudios de caso⁵¹ cabe hacerse una pregunta contrafactual, ¿Hubiera podido el gobierno mexicano disciplinar a los sindicatos disidentes en otro modelo sindical?

⁴⁹Mussot López y González Cruz (1990): 186

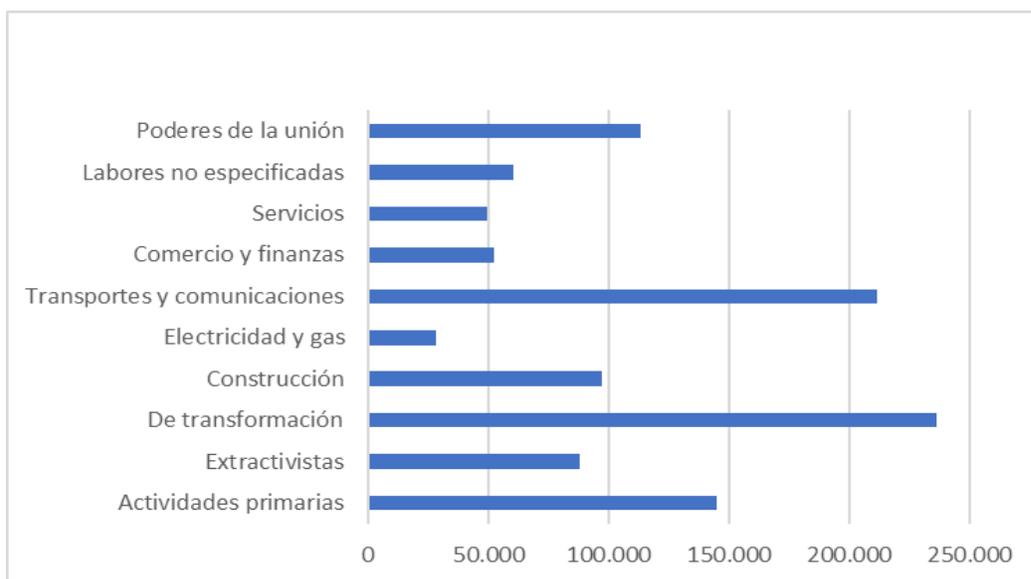
⁵⁰Gutiérrez Castro (2010): 30

⁵¹Waldner (2014)

En la Tabla 2, se muestra que los tres sindicatos nacionales de industria intervenidos representaban al 20% de los afiliados sindicales del país, mientras que los pequeños sindicatos, controlados en su gran mayoría por representantes que respondían ante la CTM, representaban prácticamente al 70% de trabajadores sindicalizados. Por tanto, y teniendo en cuenta que eran los que tenían la mayor capacidad de acción y movilización, la citada intervención de los sindicatos nacionales otorgaba a un pequeño grupo de poder al interior de la CTM casi la totalidad del control del movimiento obrero. Esto demuestra que, a pesar de la dispersión sindical, la dirección del movimiento era centralizada y dependiente del poder político, lo que convertía al sindicalismo mexicano en muy heterónimo.

Si la legislación laboral mexicana hubiera promovido un modelo sindical del estilo argentino, con preponderancia de los sindicatos de rama frente a los de empresa, la resultante probable sería que, en lugar de tres grandes sindicatos hubiera habido entre 10 y 20, con suficiente autonomía como para cuestionar las directrices de la confederación hegemónica y dificultar sobremanera la acción represiva del gobierno para disciplinarlos. El siguiente gráfico revela esta posibilidad.

Gráfico 1. Afiliación sindical por sectores. México 1954.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Talavera y Leal (1977).

La afiliación sindical por sectores revela que la concentración en los sindicatos nacionales de industria y la dispersión en el resto de los sectores productivos no tienen que ver con una cultura sindical diferente, ni con la voluntad y compromiso de los trabajadores. Si no se crearon fuertes sindicatos de rama fue, simple y llanamente, porque la legislación laboral no lo permitía. Los sectores reflejados en la tabla 3, no tienen por qué constituir unidades de negociación colectiva por sí mismos, lo que demuestra la tabla es que en México existía suficiente afiliación sindical en distintas ramas de la producción como para poder estructurar el sistema de negociación al estilo argentino.

En el caso argentino, el 17 de octubre de 1945, conocido desde entonces como el “Día de la lealtad peronista”, marca un antes y un después en el proceso político del país. Las políticas socio-laborales que desde la Secretaría de Trabajo y Previsión Social venía desarrollando Perón, le granjearon la simpatía y adhesión de las masas trabajadoras que, a partir del éxodo migratorio del campo a la ciudad fruto del proceso de industrialización, conformaban un nuevo proletariado. El intento de subvertir las políticas laborales y proyección de Perón, mediante su encarcelamiento, fue respondido con una gran movilización popular que provocó su excarcelación y encumbramiento como líder de un movimiento que, a partir de ese momento, dejó de ser corporativo para pasar a caracterizarse como nacional popular.

Perón entendió que su sustento político radicaba en las nuevas masas de trabajadores que apenas comenzaban a incorporarse a la vida sindical. En 1941, había en Argentina 441.412 afiliados sindicales, mientras que, en 1945, eran 528.523⁵², lo que suponía un aumento de afiliación no excesivamente relevante. Tras el proceso de institucionalización del modelo sindical descrito en el segundo apartado, en cambio, la afiliación sindical creció exponencialmente hasta llegar a los 2.256.580 afiliados sindicales en 1954⁵³, agrupados en poderosos sindicatos de rama bajo la dirección de la CGT como confederación aliada del gobierno peronista.

El golpe de Estado de 1955, que derrocó al gobierno de Perón, supuso un cambio en la dirección de las políticas socioeconómicas del país, pero no pudo deshacer el nudo gordiano que sostenía el modelo sindical ni eliminó la lealtad de las organizaciones sindicales al

⁵²Doyón (1975):154

⁵³Doyón (1975): 158

general Perón, lo que demuestra que el sindicalismo gozaba de autonomía política frente al Estado⁵⁴. En este caso, la pregunta que cabría hacerse sería ¿Podría el sindicalismo argentino haber mantenido el modelo de relaciones laborales y su vinculación al peronismo una vez derrocado Perón, con un modelo sindical del estilo mexicano?

Lo primero que hay que señalar a la hora de responder a la pregunta es que, efectivamente, el gobierno encabezado por Pedro Eugenio Aramburu, conocido como la “revolución libertadora”, intentó dismantlar el movimiento obrero interviniendo la CGT, poniendo en cargos de dirigencia sindical a militares o aplicando políticas de flexibilización laboral para aumentar la producción⁵⁵. El resultado de las políticas antisindicales de Aramburu fue la organización de la resistencia peronista de carácter sindical en defensa de las conquistas laborales alcanzadas durante el peronismo⁵⁶, lucha que culminó, en parte, en 1960 con la devolución de la CGT intervenida a los trabajadores.

Sin duda, la resistencia sindical fue posibilitada por la fuerza que habían alcanzado las grandes organizaciones gremiales en base al incremento de su afiliación y recursos durante la etapa peronista, fuerza que no hubiera sido posible lograr sin la concentración sindical en torno a los sindicatos con personería gremial, la extensión de los beneficios laborales mediante la negociación colectiva con efecto *erga omnes* o la fuerte vinculación de los afiliados sindicales a sus organizaciones a través de las mutualidades de salud. Parece evidente que la lucha y autonomía sindical argentina frente a la revolución libertadora no hubiera sido posible con una fragmentación sindical de base y concentración de poder en la cúspide que caracterizaba al modelo mexicano.

Siguiendo los procedimientos estándar en la metodología del rastreo de procesos⁵⁷, en el siguiente gráfico se reflejan de manera simplificada los principales nexos causales y procesos históricos identificados en este estudio, así como, de forma abstracta los efectos conjuntos de los procesos de cambio social y de los marcos normativos iniciales sobre el desarrollo del movimiento obrero y sobre las mismas reformas nacional-populares. El gráfico refleja,

⁵⁴Cavarozzi (1979)

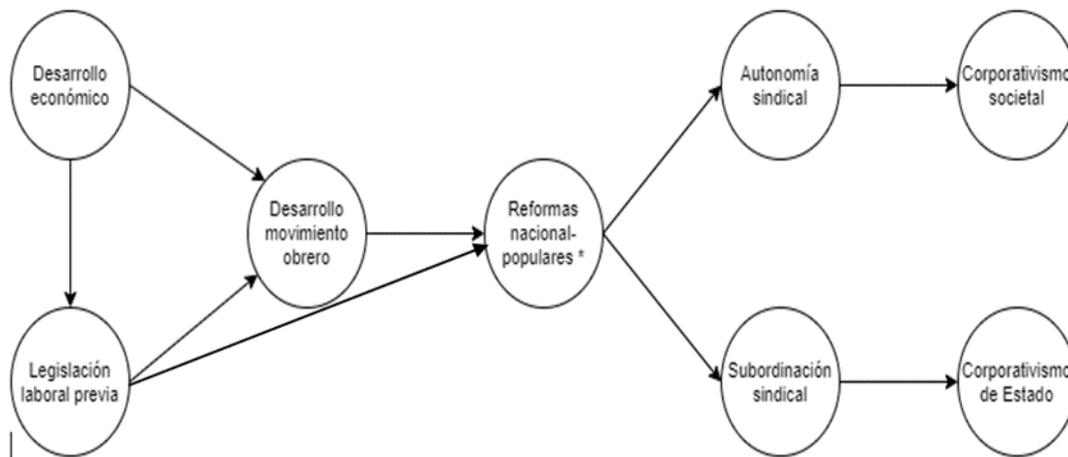
⁵⁵Coscia (2013): 93

⁵⁶James (1990): 128

⁵⁷ Bennett y Checkel (2014) y Waldner (2014)

además, la ramificación subsiguiente en los modelos de corporativismo desarrollados en Argentina (societal) y México (estatal).

Gráfico 2. Los factores explicativos de los diferentes modelos de corporativismo en Argentina y México.



Fuente: Elaboración propia

*Las reformas nacional-populares en el modelo se refieren a las medidas tomadas por los gobiernos durante el proceso de incorporación del movimiento obrero.

5. Conclusiones

La teoría del institucionalismo histórico señala que los marcos institucionales adoptados en coyunturas históricas críticas pueden tener importancia extraordinaria, determinando la naturaleza, los recursos, las formas de organización, y las identidades de los actores políticos⁵⁸. Además, como señalan las contribuciones estadocéntricas⁵⁹, también enmarcables dentro del nacionalismo histórico, los Estados juegan un papel central en el

⁵⁸Inmergut (1998)

⁵⁹Evans *et al.* (2010)

lanzamiento y configuración de esos procesos de cambio institucional. En buena medida, de manera semejante a lo que señala Panebianco⁶⁰ en su obra sobre los modelos de partido, donde recalca que la fase originaria de las organizaciones y los momentos inmediatamente posteriores condicionan su vida durante decenios.

Los casos descritos en este estudio se ajustan a estos mismos patrones explicativos. Las organizaciones del movimiento obrero de México y Argentina fueron incorporadas a las dinámicas estatales institucionalizándose en función de las legislaciones laborales existentes en cada país adquiriendo de esta forma unas determinadas características, que en la práctica supuso que el momento de institucionalización se convirtiera en la fase originaria de un nuevo sindicalismo. Los legados persistentes de ese proceso de incorporación fueron la organización sindical por rama de actividad y la extensión de la negociación colectiva en el caso argentino frente a modelo de sindicato de empresa y la práctica inexistencia de la negociación colectiva sectorial mexicana⁶¹. Estas características repercutieron decisivamente en la autonomía-subordinación del movimiento obrero frente al Estado.

El presente trabajo ha mostrado cómo, durante el proceso de incorporación de las organizaciones obreras, se produjo una agregación de intereses canalizada hacia este nuevo sindicalismo, y cómo la autonomía o subordinación de estos sindicatos frente al Estado venía determinada por sus procesos de institucionalización.

El “éxito” del modelo *priísta* mexicano en cuanto a su duración en el tiempo, estuvo basado en su capacidad de incorporar al sindicalismo, desde una posición de subordinación, al bloque de poder que dirigió el Estado, para lo cual, éste empleó métodos coercitivos aprovechando la debilidad organizativa del movimiento obrero derivada del modelo sindical implementado en base a la legislación laboral. El “fracaso” del proyecto inicial de Perón, resultó de la imposibilidad de integrar en un mismo proyecto político a las élites económicas argentinas y a un sindicalismo dotado de una enorme capacidad de movilización derivada de un modelo organizacional basado en la legislación implementada por el propio peronismo.

En último término, la relevancia de esta investigación radica en mostrar que los procesos históricos de institucionalización de las organizaciones sindicales en México y Argentina

⁶⁰ Panebianco (1990)

⁶¹ Marshall (2006)

fueron decisivos para la configuración de sus respectivos modelos políticos. En este sentido los efectos de dichos procesos de institucionalización se han prolongado hasta nuestros días.

Bibliografía

- Abad de Santillán, D. (2005). *La FORA ideología y trayectoria del movimiento obrero revolucionario en la Argentina*. Buenos Aires: Libros de Anarres.
- Abós, A. (1989). *El modelo sindical argentino: Autonomía y estado*. Buenos Aires: Fundación Friederich Ebert.
- Acuña, C.H. (1995). *The Industrial Bourgeoisie as a Political Actor. Argentina as a Case Study* [Tesis doctoral]. Universidad de Chicago.
- Acuña, C.H. (2018). El Peronismo que no fue. El papel de la lucha política inter-industrial en la temprana frustración del Peronismo de Perón, *Desarrollo económico*, 223 (57), 399-435.
- Acuña, C.H., Alberti, G. y Golbert, L. (1984). Intereses industriales y gobernabilidad democrática en Argentina. *Boletín informativo Techint*, 235, 77-122.
- Aguilar, J. (1996). Ensayo biográfico de Fidel Velázquez Sánchez, *Espiral. Estudios sobre Estado y sociedad*, 7 (3), 87-105.
- Altman, W. (1983). Cárdenas, Vargas y Perón, una confluencia populista. En W. Altman, (Comp.), *El populismo en América Latina*, México, UNAM.
- Báez, C. (2002). El Partido Revolucionario Institucional. Los Años recientes., *Convergencia. Revista de ciencias sociales*, 27 (9), 233-283.
- Bennett, A. y Checkel. J. (2014). Process tracing. En A. Bennet y J. Checkel (Comps.), *Process tracing: From Metaphor to Analytic Tool*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Bensusán, G. y Midlebrook, K. (2013). *Sindicatos y política en México: Cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO Mexico, UAM-Xochimilco, CLACSO.
- Bizberg, I. (1990). *Estado y sindicalismo en México*. México DF: El Colegio de México.
- Cárdenas, C. (2016) *Cárdenas por Cárdenas*. Ciudad de México: Debate.

- Cavarozzi, M. (1979). *Sindicatos y política en Argentina, 1955-1958*, Buenos Aires: CEDES.
- Collier, R.B. y Collier, D. (1991). *Shaping the Political Arena*, Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Corona, A. (2002). Crisis política de 1938 y nuevo rumbo de la Revolución. *Contribuciones desde Coatepec*, 3, 88-102.
- Coscia, V. (2017). El Sindicalismo Argentino en Clave de Diálogo y Confrontación Desde la Llegada del Peronismo. *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 46(1), 89–98.
- De Fazio, F.L. (2013). Relaciones entre el Estado y los sindicatos y sus consecuencias en torno al régimen de obras sociales en Argentina: un análisis histórico-político. *Salud colectiva*, 9 (3), 301-315.
- De La Garza, E. (1988). *Ascenso y crisis del Estado social autoritario. Estado y acumulación del capital en México (1940-1976)*, México, D.F: El Colegio de México.
- Di Tella, T. (1965). Populism and reform in latin America. En C. Veliz, (Comp.). *Obstacles to change in Latin America*. Oxford: Oxford Univ. Press.
- Doyón, L. (1975). El crecimiento sindical bajo el peronismo. *Desarrollo económico*, 15 (57), 151-161.
- Doyón, L. (1984). La Organización del Movimiento Sindical Peronista, 1946-1955. *Desarrollo económico*, 94 (24), 203-2034.
- Evans, P., Rueschemeyer, D. y Skocpol, T. (2010). On the road toward a More Adequate Understanding of the State. En P. Evans, D. Rueschemeyer y T. Skocpol (Comps.). *Bringing the State back in* Cambridge: Cambridge University press.
- Floría, C. y Belsunce, C. (2005). *La Argentina política: Una nación puesta a prueba*. Buenos Aires: Editorial Ateneo.
- Gerchunoff, P. y Llach, L. (2018). *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Políticas económicas argentinas de 1880 a nuestros días*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Germani, G. (1962). *Política y sociedad en una época de transición: De la sociedad tradicional a la sociedad de masas*. Buenos Aires: Paidós.
- Godio, J. (2000). *Historia del movimiento obrero argentino 1879-2000*. Buenos Aires: Corregidor.

- Gutierrez Castro, A. (2010). Breve recorrido histórico del sindicalismo mexicano. En J. González y Gutiérrez Castro, A. (Comps.). *El sindicalismo en México. Historia, crisis y perspectivas*, México, D.F.: Plaza y Valdés.
- Halperín Dongui, T. (2013). *Historia contemporánea de América Latina*, Madrid: Alianza editorial.
- Hernández, A. (1979). *Historia de la revolución mexicana, periodo 1934-1940, La mecánica Cardenista*. México D.F.: Colegio de México.
- Hobsbawm, E. (2010). Nacionalismo y nacionalidad en América Latina”, en P. Sandoval (Comp.). *Repensando la subalternidad. Miradas críticas desde/sobre América Latina*. Lima: Enviñ editores IEP.
- Inmergut, E. (1998). The theoretical core of the new institutionalism. *Politics & society*. 26 (1): 5-34.
- James, D. (1990). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*. Buenos Aires: Editorial sudamericana.
- Levaggi, A. (2006). Historia del Derecho Argentino del Trabajo (1800-2000). *Revista Iushistoria*, 3, 14-115.
- Marshall, A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. *Cuadernos del IDES*, 8, 1-33.
- Murmis, M. y Portantiero, J.C. (1972). *Estudios sobre los orígenes del peronismo*, Buenos Aires: Siglo XXI.
- Mussot López, M. y González Cruz, G. (1990). En la posguerra. Reestructuración de la CTM y formación de un nuevo proyecto sindical. 1947-1952. En J. Aguilar (Comp.). *Historia de la CTM 1936-1990*. México: UNAM.
- Panebianco, A. (1990). *Modelos de partido. Organización y poder en los partidos políticos*. Madrid: Alianza editorial.
- Pierson, P. (2004). *Politics in time, History, Institutions, and social analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Poulantzas, N. (1972). *Poder político y clases sociales en el Estado capitalista*. Madrid: Siglo XXI.

- Ramos González, J. (2020). La evolución del concepto de Estado en el marxismo durante el siglo veinte. Una aplicación de la historia de los conceptos ('Begriffsgeschichte'). *Foro Interno*, 20, 27-39.
- Rock, D. (1996). *El radicalismo argentino, 1890-1930*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Schmitter, P. C. (1974). Still the century of corporatism? *The review of politics*, 36 (1), 85-131.
- Steinmo, S. (2013). Institucionalismo histórico. En D. Della Porta y M. Keating (Comps.). *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales*, Madrid: AKAL.
- Spenser, D. (2014). La cimentación de la Confederación de Trabajadores de México. *Tzintzún. Revista de estudios históricos*, 60, 248-279.
- Talavera, F. y Leal, J. F. (1977). Organizaciones sindicales obreras de México, 1948-1970. Enfoque estadístico. *Revista mexicana de sociología*, 39 (4), 1251-1286.
- Torre, J.C. (1989). Interpretando (una vez más) los orígenes del peronismo. *Desarrollo económico*, 28, 525-549.
- Valobra, A. M. (2004). 1943-1945 Continuidades y rupturas en la política argentina. *Boletín americanista*, 54, 2009-225.
- Velasco, E. (1999). Estructura y poder sindical en México, el retrato de una élite longeva. *Espiral. Estudios sobre Estado y sociedad*, 16 (6), 111-148.
- Waldner, D. (2014). What makes process tracing good? En A. Bennett y J. Checkel (Comps.s.). *Process Tracing: From Metaphor to Analytic Tool*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Zabludovsky, G. (1984). Antecedentes del comité México-norteamericano de hombres de negocios. En S. Cordero y R. Tirado (Comps.). *Clases dominantes y Estado en México*, México, D.F.: UNAM.
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México, D.F.: El Colegio de México.

3. Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean.

Mexikar neokorporatibismoari eginiko lege erreformen eduki eta mugak

The fourth transformation against corporatism.

Content and limits of the legislative reforms to Mexican neo-corporatism

German Setien Escamendi*

Universidad de Salamanca

LABURPENA: Herrialdea eraldatzeko mezuak jasotako babesari esker 2018ko hauteskunde presidentzialetan lortutako garaipenak, Andres Manuel Lopez Obrador presidente berria eta ordezkatzeko duen mugimendu po- litikoa, Mexikon 8 hamarkadatan nagusi izan den sistema politikoaren munitari erreformak egiteko beharrez kokatzen dute.

80eko hamarkadan mexikar eredu korporatiboak aldaketa ezagutu zuen politika ekonomiko neoliberal- letan oinarritutako neurrien ezarpenaren ondorioz. Praxi korporatibo berria, mexikar sindikalgi- tza hege- monikoak langile eta herri sektoreen bizi baldintzak kolpatu arren, PRI eta PAN alderdiek bultzatutako neurri neoliberalak babesten zituen, lidergo sindikalen posizio pribilegiatu eta influentzia politikoa mantentzearen truke.

Politika ekonomiko neoliberalak atzean utzi nahi izanez gero, ezinbestekoa da mexikar sistema neokorpo- ratibo ahalbideratzen duten baldintzak eraldatzea. Zentzu horretan hartuko diren neurrien sakontasuna eta hedapenak ezaugarrituko du «laugarren eraldaketa».

Hitz gakoak: Korporatibismoa, sindikalgi- tza, neoliberalismoa, mendekotasun-ibilbideak, lan-erreforma, lau- garren eraldaketa.

ABSTRACT: Andrés Manuel López Obrador's victory in the presidential elections in 2018, as a result of an over- whelming support to his message of transformation of the country, places the new President and the political movement that accompanies him facing the need to drive reforms which concerns the core of the political system that has prevailed for eight decades in Mexico.

The mutation of the corporative model that occurred during the 1980s through the implementation of neoli- beral policies led to a corporative praxis in which majority unionism supported measures to liberalize the econ- omy promoted by the PRI and PAN governments, which beat workers and the popular strata of the population in exchange for maintaining the corporate model. Model in which trade union leaders continued to hold privileged and influential positions on political power.

The reversal of neoliberal policies necessarily implies the modification of the conditions that allow the con- tinuity of the neocorporative system. The depth and extent of the changes in this area will mark the scope of the transformation of the country.

Keywords: Corporativism, sindicalism, neoliberalism, path dependence, labor reform, fourth transformation.

* **Harremanetan jartzeko / Corresponding author:** German Setien Escamendi. Universidad de Salamanca - germansetien@hotmail.com

Nola aipatu / How to cite: Setien Escamendi, German (2020). «Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean. Mexikar neokorporatibismoari eginiko legeerreformen eduki eta mugak», *Inguruak*, 69, 1-19. (<https://doi.org/10.1387/inguruak-69-2020-art01>).

Jasoa/Received: 09 urria, 2020; Onartua/Final version: 30 azaroa, 2020.

ISSN 0214-7912 / © 2020 UPV/EHU



1. SARRERA

2018ko uztailaren 1ean, Mexikon egindako hauteskunde federaletan, Andrés Manuel López Obrador buru zuen «Juntos haremos historia» hautagaitzak sekulako emaitzak lortu zituen. Presidentetzarako hauteskundeetan López Obradorrek bozen % 55,19 lortu zuen; senatarien kamera osatzeko hauteskundeetan koalizioak 128 eserlekutik 69 irabazi zituen eta kongresurako 500 diputatutik «Juntos haremos historia» rentzat 308 izan ziren. Beraz, Mexikon fase politiko berri bat zabaltzeko aukerak emanda gelditu ziren, hauteskunde-kanpainan López Obradorrek «Laugarren eraldaketa» izenarekin ezagutarazi zuen fase politikoa, alegia. Deitura horrekin, López Obradorrek garrantzi historikoa eman nahi zion bere presidentetzari, Mexikoko historia ulertzeko ezinbestekoak diren aurreko hiru prozesuei (Independentzia, Erreforma eta Iraultzari) jarrai-pena emanaz.

Presidente berriaren proiektu politikoaren lehentasuna pobreziarekin amaitzea zen, justizia soziala indartuko duen politika ekonomikoak bultzatuz (López Obrador, 2017:132). Bide horretan, eta Mexikoko eredu neokorporatibistak ezartzen dituen mugen jakintun izanik, laugarren eraldaketaren bultzatzaileek neurri legegileak hartzen hasi ziren Schmitterrek (1974) deskribatzen duen eredu korporatibistaren lan-harremanak eta sindikalizazioa eredu babesten duen egitura juridikoa aldatzeko asmoz.

Artikulu honetan, lan-harremanen esparruan mexikar eredu neokorporatibistak garatutako euskarri juridikoak identifikatuko dira. Ondoren, senatarien kamera berriak burututako erreforma legegileekin alderatzeko, erreformek eredu zein puntutaraino aldatu dezaketen neurtzeko asmoz.

Ikerketarako erabilitako metodologiaren aldetik, hiru izan dira erabilitako prozedurak. Alde batetik, mexikar eredu korporatibistaren oinarriak eta testuingurua azaltzeko, datu-egoien bibliografiaren arakatze lana. Bigarrenik, problematikaren inguruan eragileen ikuspuntua aztertzeko Mexikon bertan artikulu honen egileak maisutza tesia burutzeko politikari, sindikalista zein adituei egindako elkarrizketa irekien birazterketa¹ (Setien,

¹ Tesian eginiko elkarrizketa irekiak ondokoak izan ziren:

ARRIOLA, Mikel: PRI alderdiaren hautagaia Mexiko hiriko gobernu presidentziarako 2018ko hauteskundeetan. Elkarrizketa: Mexiko hiria 2018ko martxoaren 5ean.

DE LA GARZA, Enrique: Soziologoa, lanaren soziologian eta arremian industrialetan aditua. Idatzizko elkarrizketa, 2017ko abenduaren 2an.

ESTRELLA, Juan Jesús: Soziologoa, UNAMen soziologia irakaslea. Elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko otsailaren 20an.

GARCIA ZAPATA, Victor: Fundación para la Democracia-ko zuzendaria. Elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko martxoaren 22an.

LIMÓN RIVERA, Vinicio: CTMren harremanetarako idazkari ordea. Elkarrizketa: Mexiko hiria 2018ko martxoaren 20an.

ORIVE, Adolfo: PT alderdiko diputatu ohia, elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko irailaren 10ean.

POLEVNSKY, Yeidckol: MORENA alderdiko idazkari orokorra, elkarrizketa: Mexiko hirian, 2018ko otsailaren 18an.

2018). Azkenik, mexikar lan legediaren azterketa, 2018. urtean onartutako lan erreformak ordurarte indarrean zegoen legedian izandako eragina neurtu ahal izateko.

Ondokoa, beraz, metodologia kualitatiboa erabiliz eginiko kasu ikerketa bat da. Mexikok, Amerikan duen pisuaz gain, ikerketaren garrantzia, sindikalgintza munduan neoliberalismoak ezarritako orekak aldatu nahi dituzten Latinoamerikako ezkerreko gobernuek izan ditzaketan mugen azaleratzean datza.

2. SINDIKALGINTZA KORPORATIBOA ARO NEOLIBERALEAN

Lan-harreman mexikarren eredua ulertzeko ezinbestekoa da «Path dependence» ikuspegitik hurbiltzea ikuskera zabal batetik; hau da, «aurreko une batean gertatutakoak era-gina izango du hurrengo une batean gertatzen diren gertaeren segida baten emaitzetan» (Sewell, 1996:262-3).

Sindikalismoaren eta Mexikoko Estatuaren arteko harreman-eredu korporatibo klasikoak sustrai sakonak ditu, prozesu iraultzailearen garaitik abiatzen direnak; Lázaro Cárdena-sen gobernuan ezaugarritu eta Ávila Camachoren (1940-1946) seiurtekoan egonkortu zirenak. Ereduak ez zuen aldaketa nabarmenik ezagutu 70eko hamarkada arte, hazkunde ekonomiko etengabeak eta aberastasunaren birbanaketa esanguratsuak indartuta (Zapata, 2004).

«Mirari mexikarra» izenarekin ezagutua izan zen prozesuak, herrialdea eraldatzea lortu zuen, aberri moderno eta industrializatu osatuz. Hala ere, De la Garzak (2013) dioen bezala, 1982ko zorraren krisiak eta politika neoliberalak indarrean sartzeak pixkanaka eraldatu zuen eredua.

Ikuspegi sindikaletik, 1982ko zorraren krisiak mugarri bat jarri zuen estatuarekiko harreman-ereduan. Krisi horren ondorioz, De la Madrid presidenteak abian jarri zuen «Estatuaren erreforma», Mexikoko eta nazioarteko kapital pribatua suspertzen zuten eta langile interesen kontrakoak ziren politika neoliberalen ezarpen bilakatu zen.

Egoera horren aurrean, 1983ko ekainetik uztaile bitartean, sindikalismo mexikarrak greba mugimendu handi batekin erantzun zuen, langileen soldata-igoeraren alde eta gobernuaren garapen-eredua zalantzan jartzeko modu gisara.

Grebek, ordea, ez zuten emaitzarik lortu; izan ere, CTMk² negoziazio politikoaren bitartez hartu zuen gailentasun posizioa ematen zion sistema korporatiboari eusteko, egoera

² CTM (Confederación de Trabajadores de México). Historikoki, eta gaur egun, Mexikoko langile konfederazio-rik handiena izan da, mexikar eredu korporatiboaren zutabeetako bat bilakatu.

baketu eta gobernuak ezarritako erreformetara moldatzearen truke. CTMk alde batera utzi zuen zuzeneko soldataren aldeko borroka, eta onartu egin zuen kontratu-zurrunta-suna haustea eta lan-babesa desagitea (Pérez, 2002).

Carlos Salinas de Gortari Presidente izan zen seiurtekoan (1988-1994), Miguel de la Madridek hasitako erreforma neoliberaletan sakondu zen, enpresa publikoen pribatizazioak areagotuz eta lan-baldintzak malgutuz (Bensusán eta Middlebrook, 2013), eta, aldi berean, Presidenteak berak «lan-kultura» berri baten aldeko apustua egin zuen, enpresaburuen eta langileen arteko ulermena errazteko, bien arteko formula onuragarri gisa. Bestela esanda, Presidenteak, ahultasun sindikala baliatuz, erreforma liberalizatzaile gehiago ezarri zituen eta sindikalismo korporatiboaren bermea bilatu zuen gatazkakortasuna saihesteko. Posizio sindikal ofizialistetatik errealitate berrira egokitzea erabaki zen, gobernuarekin aliantza historiko korporatiboa berrituz (Méndez eta Quiróz, 1994).

Ernesto Cedilloren seiurtekoak (1994-2000) ez zuen berrikuntza handirik ekarri gobernuaren eta sindikatuen arteko harremanari dagokionez. Gobernuak pribatizazio politikak indartu zituen eta sindikalgintza korporatiboak bere pribilegioei eusten jarraitu zuen langile mugimenduaren eskakizunak gobernuak nahi zituen mugetan mantenduz. Alde horretatik, nabarmentzekoa da CTMren eta COPARMEX³en arteko «lan-kultura berriaren» aldeko hitzarmena sinatu izana, Cedillo Presidenteak babestuta. Haren atarikoan, hondokoa nabarmentzen zen:

En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velázquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes (Comisión central del diálogo 1996).

CTMren praxi sindikalaren lehentasunen berri ematen digun itun honen sinadurak. Krisi ekonomikoaren aitzakipean enpresa publikoen pribatizazio intentsiboa, lan formalaren⁴ suntsiketa eta langileen erosteko ahalmenaren galtzea bultzatzen ari zen horretan, sin-

³ COPARMEX (Confederación Patronal de la República Mexicana). Mexikar enpresarien elkarerik nagusia, Schmitterrek definitzen duen korporatibismoaren interesen ordezkartzan, COPARMEX azaltzen da enpresari-rien ordezkari nagusi modura.

⁴ Lan formalak Mexikon, legeztatuta eta ogasun publikoaren kontrolpean dauden lanpostuei egiten die erreferentzia. Lan informalak, aldiz, ondoko definizioa dauka: «Unidades económicas no agropecuarias orientadas ala producción de mercado de bienes y/o servicios y no constituidas como entidades independientes del individuo u hogar al frente de ellas, siendo además conducidas sin las prácticas contables mínimas que presuponen un registro ante la autoridad fiscal» (Negrete, 2011). Lan informalaren hedapena Latinoamerikan oso handiada, eta Mexikon bereziki. Mexikon % 55ren inguruan dago azken urteotan eta horrek lan-harremanen inguruan egin daitekeen edozein ikerketa baldintzatzen du. Artikulu honetan, Mexikok duen berezitasuna, lan informalari dagokionez, politika ekonomiko neoliberalen emaitzen artean kokatzen da, gaiak sakontasun handiagoa duela onartuz.

dikatu ofizial nagusienaren erantzuna bake soziala sinatzea izatea, gobernuak emandako privilegio eta botere kotei eustearen aldetik soilik uler daiteke.

Milurtekoaren aldaketarekin, alternantzia politikoa iritsi zen herrialdera, eta Mexikoko sindikalismoak bere burua anti-korporatibotzat zuen gobernu eskuindarrari aurre egiteko erronkarekin egin zuen topo. Sindikalismoa eta PAN⁵ alderdiak babestutako gobernuaren arteko elkarbizitzara egokitzearen prozesua oso azkarra izan zen. Sindikatuek gobernu berriaren etorrera ontzat eman zuten eta Fox Presidenteak «modus vivendi» bat ezarrizuen CTMko eta CT⁶ko (Congreso del Trabajo-ko) gainerako sindikatuekin: sindikalismo korporatiboari babesa emango zion hark bere oinarrien eskaerak kontrolatzearen truke (Bensusán eta Midlebrook, 2012).

Felipe Calderonen (2006-2012) bigarren gobernu panistaren eta sindikatuen arteko harremanak aurrekoaren bide beretik jarraitu zuen; beraz, sindikatuen ikuspegitik, gobernu panistek oso eragin txikia izan zuten beren interes korporatiboegi begira.

PRI⁷ alderdiaren ordezkari izan zen Enrique Peña Nietoren (2012-2018) presidentzian, sindikalismo korporatiboaren eta PRIren gobernuaren arteko harremanak, antzinakoak bezalakoak izan ziren berriro. Itun korporatibista berrestu egin zen, eta Lan Kongresura afiliatutako sindikatuek, eta bereziki CTMk, gobernuaren mesedez gozatzen jarraitu zuten, gobernuak bultzatutako erreforma liberalizatzaileei oztoporik ez jartzearen truke (Barrientos eta Añorve, 2014).

Esan beharra dago eredu ekonomiko neoliberalarekiko sindikalgintza korporatiboaren egokitze prozesuak Estatuaren partetik «bultzada bereziak» izan zituela. Izan ere, prozesuarekin desadostasunak plazaratu zituzten buruzagi sindikal esanguratsu batzuen aurkako ekimen juridikoak burutu baitziren. Bereziki, Joaquín Hernández Galicia «La quina» STPRM⁸ sindikatuko buruzagia, Napoleón Gómez Urrutia SNTMMSRM⁹ sindikatukoa edo Rosendo Flores SME¹⁰koa izan ziren jazarpen juridiko-politikoak jasan zuten buruzagi garrantzitsuenak garai ezberdinetan. Estatuaren jarrera autoritario hauek

⁵ PAN (Partido Acción Nacional). Mexiko eskuina ordezkatzeko duen alderdi politikoa, bere sorreratik (1939) antikorporatibotzat aurkeztu zuen bere burua, eta Mexikoko demokratizazio prozesuan paper garrantzitsua jokatu zuen. 2000n Vicente FOX presidentearen eskutik boterera iritsi zenean, ordea, eredu korporatiboa eraldatu ordez, eredura egokitu zen.

⁶ CT (Congreso del Trabajo) 1966 ean sortutako mexikar eredu korporatibista ofiziala babesten zuten sindikatuetz osatutako erakundea da. Koordinazio gune bezala jaiota, langile migimendu «ofizialistaaren» ahots modura jardundu.

⁷ PRI (Partido Revolucionario Institucional). 1929an PNR izenarekin sortua, 1946an jaso zuen orain arte mantentzen duen izena. Mexikar iraultzaren oinordeko politikoa izan zen hasiera batean alderdi politiko hau. 7 hamarkada boterean egon ostean, mexikar eredu korporatiboaren sortzaile eta euskarri nagusia izan da.

⁸ STPRM (Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana). PEMEX (Petróleos Mexicanos) petrolio-empresa publikoko sindikatua. Mexikoko sindikaturik esanguratsuenetakoa.

⁹ SNTMMSRM (Sindicato Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Similares de la República Mexicana). Meatzarren sindikatu Nagusia.

¹⁰ SME (Sindicato Mexicano de Electricistas). Luz y Fuerza empresa publikoko sindikatua.

ezinbestekoak izan ziren langile-mugimenduaren paper berria egonkortzeko sistema korporatiboa bere horretan mantenduz (Muñoz, 2016).

Sistema neokorporatiboa eredu ekonomiko neoliberalera egokitzeak eragin handia izan zuen Mexikoko langile-mugimenduaren pisuan eta eragin ahalmenean. Baieztapen hau neurtzeko garaian, adierazle nagusienak afiliazio sindikala, burututako grebak eta ne- goziazio kolektiboaren estaldura tasa dira. Datu enpirikoek sindikatuen afiliazioaren bi- lakaera erakusten dute, bai eta 80ko hamarkadaren erdialdetik aurrera burututako gre- ben kopurua ere; horietan, erreformak ondorio nabarmenak eragiten hasi ziren, 2018ra arte. Negoziazio kolektiboaren kasuan, datuak 2015ekoak dira, eta Mexiko ELGA¹¹ko gai- nerako herrialdeekin alderatuz, problematika testuinguru zabalago batean aztertzeko aukera ematen du.

2.1. Afiliazio sindikala

Dentsitate sindikala kalkulatzeko, kontuan hartzen da zenbat langile dauden sindikatu- ren batean afiliatuta biztanleria ekonomiko aktiboaren gainean. Azaldutako datuen ara- bera, bi ondorio nagusi atera daitezke: alde batetik, dentsitate sindikalaren tasak behera egin du nabarmen garai neoliberaleran, afiliazio tasaren erdia galduz; eta, beste aldetik, sindikatuetan afiliatutako langileen guztizko kopurua egonkor mantendu da aldi osoan, eta horrek erakusten du Mexikoko sindikalismo korporatiboak estrategia defentsiboa eta kontserbadorea mantendu duela, bere afiliazio sindikalaren muina babesteko, tradizioz sindikalizatu gabeko sektoreetan desarautzea onartuz. Arlo honetan, Marshall-ek (2006) nabarmentzen duen eta aurrerago azalduko den lan-legediaren eragina guztiz erabakiga- rria da.

1. taula. Dentsitate sindikala (milioitan kalkulatu)

	1984	1992	2000	2008	2016	2018
Ekonomikoki aktiboa den biztanleria	22,31	29,58	39,29	46,54	52,91	54,59
Afiliazio sindikala	3,72	4,12	4,01	4,69	4,41	4,31
Tasa	% 16,7	% 13,9	% 10,2	% 10,1	% 8,3	% 7,9

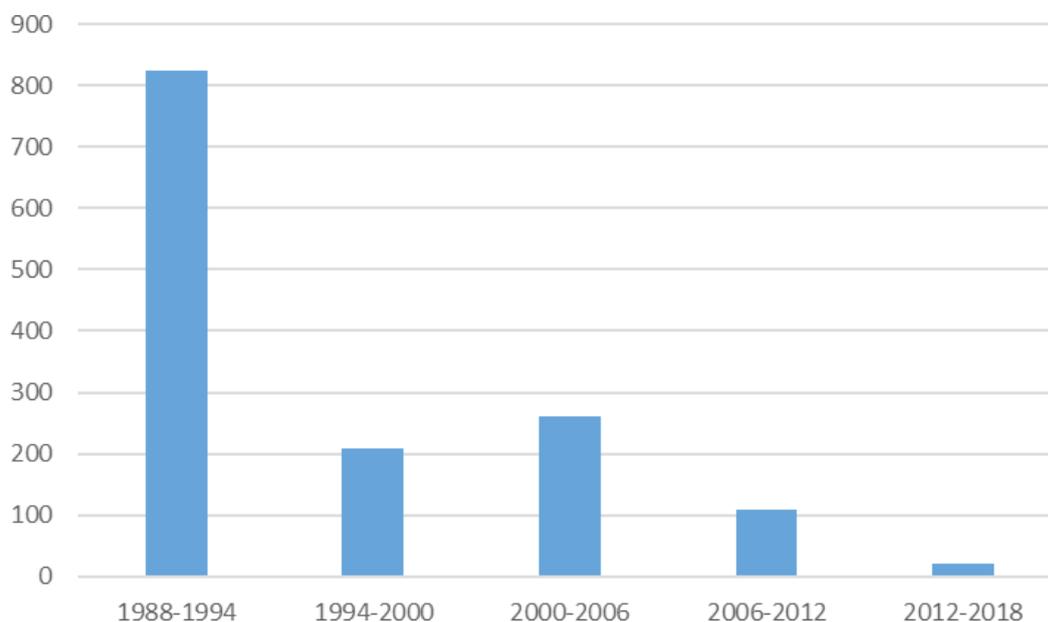
Iturria: Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2018).

¹¹ ELGA (Ekonomia Lankidetzeta eta Garapenerako Erakundea), gaztelera OCDE.

2.2. Jurisdikzio federaleko grebak

Jurisdikzio federaleko grebak erakunde federatibo batean baino gehiagotan egindako grebak dira; beraz, politika-mailan pisu handiena hartzen duten grebak dira. Ikusten denez, grebak seiurteka zenbatuta daude eta joera, argi eta garbi, beheranzkoa da. Egindako greben jaitsierak sindikalismo korporatiboak langile mugimendu osoaren gainean duen kontrolaz hitz egiten digu, eta botere politikoarekiko hartu-eman korporatiboari erantzutendio.

1. grafika. Jurisdikzio federalean egindako grebak



Iturria: Norberak osatua Mexikoko «Secretaría de Trabajo y Previsión Social» datuen ondortik.

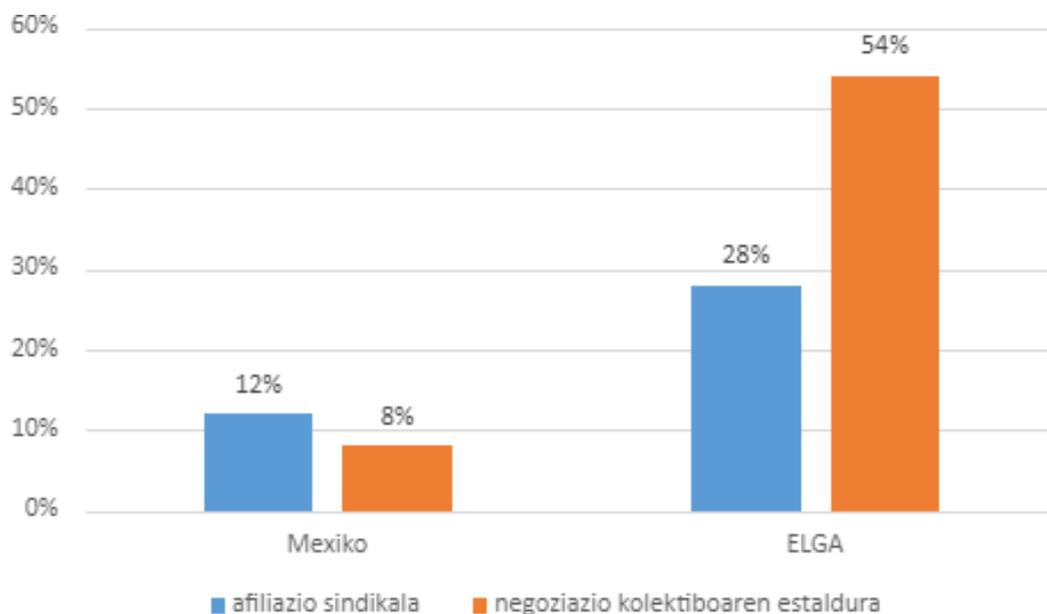
2.3. Negoiazio Kolektiboa

Mexikoko negoziatio kolektiboari buruzko datuak lortzeko zailtasuna onartuta, ELGAK egindako «Growing for Growth» txostenak garrantzi bereziko bi datu erakusten dizkigu. Lehenik eta behin, Mexikon 2015ean, kontratu kolektiboren bat zuten langileen ehunekoa % 7ra baino ez zen iristen. Bigarrena da sindikatu-afiliazioaren ehunekoa handiagoa dela negoziatio kolektiboaren bidezko estaldurarena baino, eta horrek adierazten digu sektoreko negoziatio kolektiboak Mexikon duen eragin eskasa.

Hiru goiburuetan erakutsitako datuetatik abiatuta, ondorioztatzen da, garai neoliberalen, Mexikoko eredu korporatiboaren ezaugarri izan den botere-balantza hautsi egin dela. Botere politikoaren politika neoliberalak langile-mugimendua eta langile mexikar langile guztien lanbaldintzak kaltetu zituzten. Desmobilizazio sindikala islatzen duen jurisdikzio federaleko greben jaitsierak frogatzen du sindikalgintza korporatiboak eredu berrian

duen paperaren onarpena: erreforma neoliberalak errazte aldera langileen eskakizunak kontrolpean edukitzea, alegia.

2. grafika. Sindikalizazioa eta negoziazio kolektiboaren estaldura, Méxicota ELGA (OCDE)



Iturria: Norberak egina, ELGAREN «Growing for Growth» txosteneko datuetan oinarrituta. 2015.

3. MEXIKOKO LAN-HARREMANEN EREDU NEOKORPORATIBOAREN EUSKARRI LEGEGILEAK

Mexikoko eredu neokorporatiboaren eragile nagusiak, tradizioz, Gobernu Federala eta Lan Kongresuan (CT) bildutako konfederazio sindikal nagusiak izan dira. Azken horien artean, gaur egun ere Mexikon gehiengoa izaten jarraitzen duen langile zentral historikoa nabarmenduko genuke: Mexikoko Langileen Konfederazioa (CTM).

Historikoki, lan-harremanen eredua izan da Schmitterrek (1974) korporatibo gisa definitzen duena¹². Eredu horretan, Estatuak langileen ordezkartzaren monopolio deliberratu ematen zien CTan bildutako zentralari, eta, horren truke, zenbait kontrol egiten zituen buruzagien hautaketan eta eskaeren eta babesen artikulazioan.

¹² «El corporatismo puede ser definido como un sistema de representación de intereses en el cual las unidades constitutivas se organizan en un limitado número de categorías singulares, compulsorias, no concurrentes, ordenadas jerárquicamente y diferenciadas funcionalmente, reconocidas y autorizadas (si no es que creadas) por el Estado, y a las que se les concede un explícito monopolio de la representación dentro de sus respectivas categorías a cambio de observar ciertos controles en la selección de sus líderes y en la articulación de sus demandas y apoyos»

Arestian azaldu den bezala, alternantzia politikoak ez zuen eragileen arteko erlazio korporatiboaren eskema aldatu. Harreman-eskema horretan, bada faktore erabakigarri bat gobernu bati langileen lan-baldintzetarako kaltegarriak diren politika ekonomikoak aplikatzea ahalbidetu diezaiokeena, langileen aldetik erantzunik eragin gabe: sindikatu korporatiboen ordezkartzaren kontrol monopolista langile-mugimenduaren ordezkari-tza osoaren gainean. 1931n indarrean sartu zen Lanaren Lege Federalak (LFT), lan-harremanei buruzko legedi nagusia denak —egin zaizkion erreformatatik harago—, aipatu den kontrola ahalbidetzen duten zenbait artikulua biltzen ditu (DOF, 1931). Jarraian, zentzu honetan funtsezkoak diren artikulua xehatzen dira hiru ardatz tematikotan sailkatuz: Mexikoko sindikalismoaren antolaketa-egitura, demokrazia sindikala eta negoziazio kolektiboa.

3.1. Mexikoko sindikalismoaren antolaketa-egitura

Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritzaren datuen arabera, 2017an 3.347 langile-elkarte zeuden erregistratuta; horietatik 47 langileen konfederazioak edo zentralak ziren, 532 federazioak eta 2.768 erakunde sindikalak.

Erakunde sindikal guztietatik 775 (% 29,99) Mexikoko Langileen Zentralaren (CTM) inguruan biltzen dira, 412 (% 14,88) Langile eta Landazabalen Konfederazio Iraultzailearenak (CROC) eta 352 (% 12,71) Mexikoko Langile Konfederazio Erregionalarenak (CROM) (STPS, 2017). Aipatutako hiru konfederazio horiek, herrialdean ordezkartza handiena dutenak, beste federazio eta sindikatu txikiago batzuekin Lan Kongresua (CT) osatzen dute, zeinak sindikalismo korporatiboaren koordinazio sindikalerako erakunde modura jarduten duen. Botere sindikalaren banaketa horren ondorio nagusiak dira sindikalismoaren sakanak eta banaketa operatibo izugarria eta zentralismoa, elkarrizketa politikorako duen gaitasunari dagokionez.

Sindikatuak arduratzen dira negoziazio kolektiboa eta enpresekiko gatazkak gauzatzeko; hala ere, CTan bildutako sindikatu-konfederazioak dira sindikatuen norabidea markatzen dutenak, botere politikoarekin eta enpresa-boterearekin bat etorritik. Horrela, Estatuak langile mugimendua errezago kontrolatzen du, sakabanaketaren ondorioz ekintza-gaitasuna murrizten baitute eta indar-posiziotik abiatuta, nazio mailako zuzendaritza sindikal oso zentralizatu batekin ituntzen baita.

Bada bigarren faktore bat Mexikoko egitura sindikala ezaugarritzen duena: gainerako langileen sindikatuak kide izateko ezintasuna duen konfiantzazko langileen falta. Konfiantzazko langilea, enplegataleak ematen dion konfiantzaren bidez zuzendaritzako lanetan diharduen langilea da. 30eko hamarkadaren hasieran, figura Lanaren Lege Federalean sartu zenean, konfiantzazko langileen existentzia enpresa handietako goi-zuzendaritzako postuekin lotzen zen. Urteen joan-etorriarekin eta ekonomiaren aldatzea eta tertziarizazioarekin, ordea, konfiantzazko langileak gero eta ugariagoak dira Mexikon. Adibide bat jartzearren, Mexikoko Administrazio Publikoan soilik, konfian-

tzazko 318.000 langile zeuden erregistratuta 2018an (gobmx, 2018). Ondoriozta liteke konfiantzazko langileek «lepo zuriko¹³» langileen antza dutela, eta, horiek ugaritzean, gero eta langile gehiagoren eskubide sindikalak ukatzen direla, langile-klasearen banaketan sakonduz.

Laburbilduz, Mexikoko egitura sindikalak lepo zuriko eta lepo urdineko langileen arteko banaketa errazten du, eta azken horiei sindikatu txikietan afiliatzeko gaitasuna ematen die. Sindikatu horiek, aldi berean, sindikatu-konfederazio handiek ordezkatzeko dituzte, eta horiek Estatuarekin egindako itun korporatiboen bidez kontrolatzen dituzte. Egitura horren ainguratzeko juridikoa bi bloke desberdinetan ematen da: LFTaren 182, 183, 184 eta 185. artikulua antolaketa-egiturari dagokionez; eta 185. artikuluan, konfiantzazko langileei dagokienez, bertan konfiantzazko langileei gainerako langileen sindikatuarekin afiliatzeko eskubidea ukatzen baitzaie (DOF, 1970, a.).

3.2. Demokrazia sindikala

Mexikon demokrazia sindikala ulertzeko moduak zerikusia du ondare historiko korporatibistarekin. Tradizioz, lantokietan demokrazia edo demokrazia sindikalik eza sindikatu bakoitzaren gidaritzak aukeratzeko askatasuna edo askatasun eza bezala ulertu izan da (Xelhuantzi, 2011). Eztabaidagunean kokatu izan da langileek beren liderrak askatasunez aukeratzeko formulak dituzten ala ez, eta sindikalismo eredu alternatiboen artean aukeratu ahal izatea, ez da aukera bezala ikusia ere izan. Izan ere, Mexikoko lan-legeriak enpresa batean sindikatu bat baino gehiago egotea ahalbidetzen badu ere, demokrazia sindikalaren erabilera mugatzen duten bi eragozpen daude: alde batetik, sindikatu nagusia da, mintzagaiari dagokionez, kontratu kolektiboak egiteko gai dena, eta, bestetik, sindikatu nagusiko burua da adostutako kontratu kolektiboa sinatzeko arduraduna. Horrela, enpresetan sindikatu bakarra egotearen alde egiten da; izan ere, parte hartzeko biderik ez dagoenez, enpresa batean gehiengoa ez den sindikatu bat egoteak ez du zentzurik.

Zalantzarik gabe, garrantzitsua da langileek sindikatuarekin buruak askatasunez aukeratu ahal izatea, baina horrek ez du bermatzen sindikatuen esparruan prozesu demokratikoak emango direnik. Sindikatu batek negoziazio kolektiboa kooptatzeak, nahiz eta bere liderrak askatasunez hautatzeko aukera egon, bezeroen dinamikak errazten ditu, langileen ustelkeria eta kontrol antidemokratikoa eraginez.

Benetako demokrazia sindikal bat egon dadin, beharrezkoak dira enpresen barruan lehia sindikal demokratikoa ahalbidetuko duten mekanismoak, langileen lehentasunen arabera ordezkagarritasun plurala erraztuz, sindikatu bakar batek ordezkartzaren monopolioa izatea eragotziko duena.

¹³ Lepo zuriko langileak, xx. mende hasieran Estatu Batuetan sortutako kontzeptua da, bulegoetan administratzaile, salmenta edota kudeaketa lanetan diarduten langileak eta profesionalak, fabriketako eta lantegietako lepo urdin beharginetatik bereizteko asmoz.

Laugarren eraldaketa korporatibismoaren aurrean | *German Setien Escamendi*

Lan-legeria da, negoziazio kolektiboari dagokionez, sindikatuek enpresetan duten funtzionamendu ez-demokratikoa baldintzatzen duena. Horren erakusle dira FTLko 385 eta 395. artikuluetan ezartzen dira baldintzapenak (DOF, 1970, b.). Legedi murriztaileaz gain, arlo honetan adierazten dena zera da: ordezkaritza sindikalaren hautaketa askea, sindikatuaren arteko lehia demokratikoa eta horiek enpresetan duten ordezkaritza plurala bultzatuko duten mekanismoak sartzeari ahalbidetuko duen legeriarik eza.

Mexikoko demokrazia sindikala hertsatzen duen bigarren faktore garrantzitsu bat Estatuak sindikatuei erregistroa eta, beraz, legezkotasuna emateko izan dezakeen eragina da. LFTren 365 eta 366. artikuluek behartu egiten dituzte sindikatuak gobernu erakundeak diren Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritzan edo tokiko adiskidetze- eta arbi- traje-batzordeetan erregistratzera, eta bi erakunde hauek erregistroa baliogabetzeko ahalmena dute inguruabar jakin batzuetan (DOF, 1970, c.). Beraz, Estatuak sindikatu batzuei erregistroa ukatu diezaike arbitrarioki aipatutako erakundeen bidez. Ez da zaila ondorioztatzea logika korporatibotik aldentzen diren sindikatuek korporatiboek baino zailagoa izango dutela erregistroa lortzea (De Buen, 2011).

3.3. Negoziazio kolektiboa

Negoziazio kolektiboa aurrera eramateko bi modu daude Mexikon. Alde batetik, lan-kontratu kolektiboak egin daitezke, eta, bestetik, lege-kontratuak. FTLren 386. artikulua honako hau ezartzen du:

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (DOF, 1970, d.)

Lan-kontratu kolektiboa, beraz, enpresa mailan edo enpresa-talde mailan sinatzen den hitzarmena da. Lege-kontratuari dagokionez, TFLk hondokoa adierazten du:

Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional. (DOF, 1970, e.)

Lege-kontratuak, beraz, sektoreko edo industria-adarreko kontratu kolektiboa da.

Mexikon kontratu kolektiboek babestutako langileen kopurua % 7 ingurukoa zen 2015ean, II. grafikoan ikus daitezkeen bezala. Kopurua horren txikia izateko arrazoi nagusienetako bat kontratazio kolektibo sektorialaren eragin eskasa da.

Errepublika osoko langileen % 0,1i ere eragiten ez dieten zortzi lege-kontratu bakarrik mantentzen dira indarrean (STPS, 2019). Sektoreko negoziazio kolektiboaren ezaugarri nagusia da enpresetan antolatzeko eta negoziatzeko gaitasunik ez duten langileei eragiten diela. Enpresa txikietan lan egiten duten langileek, zerbitzuen sektorean nagusi direnak, ez dute sindikatuen inguruan antolatzeko gaitasunik, ondoren enpresako hitzarmen kolektiboak negoziatzeko, eta beraz, beraien lan eskubideak defendatzeko aukerak oso urriak dira.

Ondorioz, hain lege-kontratu gutxi daudenez, Mexikoko langileen zati handi bat negoziazio kolektibotik kanpo geratzen da.

Mexikoko negoziazio kolektibo sektorialaren antolakuntzaren azpian dagoena «inter-pares» ikuspegiaren lehentasuna da, hau da, sinatzaileen arteko kontratazio kolektiboak, sinatzaileak patronala eta sindikatu sinatzailearen afiliatuak direla ulerturik, «erga omnes¹⁴»en kalte.

Adibide gisara, espainiar estatuan, «Erga omnes» ikuspegia aplikatuta, sindikalizazio-tasa ez da % 20ra iristen, baina negoziazio kolektiboaren estaldura-tasa % 70etik gorakoa da. Sektoreko negoziazio kolektiboa sektore jakin bati eragiten dion gutxienekoen kontratu kolektibotzat ulertuta, sektoreko langile guztiei eragiten die, langileak sindikalizatuak egon ala ez edo enpresan sindikaturik dagoen kontutan hartu gabe.

Estatu espainiarrean, langileen izenean sektoreko kontratu kolektiboak negoziatzeko zilegitasuna Askatasun Sindikalari buruzko Lege Organikoan (LOLS) eta langileen estatutuan (ET) legeztatzen da. Bertan adierazten denez, «sindikatu nagusiak» sektoreko ordezkarien (delegatu sindikalak, eta enpresa-batzordeetako delegatuak) % 10etik gora dituztenak dira (BOE, 1985) eta berauek dira sektoreko hitzarmen kolektiboa negoziatzeko eta sinatzeko zilegitasuna dutenak (BOE, 2015).

Horrela, sektore bateko «sindikatu nagusiek» aukera dute ugazaben erakundeekin kontratu kolektiboak egiteko, eta akordio bat lortuz gero, hitzarmen kolektiboak sektore horretako langile guztientzat izango du balioa. Formula horren bidez, negoziazio kolektiboa askoz langile gehiagorengana zabaltzen da, eta horrek azaltzen du kontratu kolektibo batek estaltzen duen langileen kopurua sindikatuetakoa langileen kopurua baino askoz handiagoa izatea.

Mexikoko kasuan, ordea, LFTko 406. artikulua ondokoa dio,

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama

¹⁴ «Erga omnes» kontzeptu juridikoak negoziazio kolektiboaren kasuan, hitzarmen kolektiboaren sinatzaileetatik aratago, enpresako edota sektoreko langile guztiei sinatutako hitzarmena aplikatuko zaiela adierazi nahi du, sindikatu sinatzailearen afiliatu izan ala ez.

de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional. (DOF, 1970, f.)

Beraz, legeak esaten du langile sindikalizatuen ehuneko jakin bat ordezkatzeko duten sindikatuek izan behar dutela, eta ez langile guztien ordezkaritza daukatenean, lege-kontratu bat egin dezaketenak. Horrela, «inter-pares» ikuspegia ezartzen da, hau da, langile sindikalizatu eta ugazaben arteko hitzarmena, «Erga homnes» ikuspegia, langile guztiak-ugazabak, alde batera utzita. FTLren 418. artikulua azaldutakoa indartzen du:

En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la administración. (DOF, 1970, g)

Artikulu horretan oinarrituta, espainiar estatuko sektoreko hitzarmenaren eta Mexikoko lege-kontratuaren artean dagoen alde argitzen duen galdera bat egin liteke: enpresa batean sindikaturik ez badago, nork administratzen du lege-kontratua?

Sektoreko negozio kolektiboaren ikuspegi horri beste faktore bat gehitu behar zaio, lehen aipatutako sakabanaketa sindikal handia kontuan hartuta, oso zaila dela ordezkaturako langile sindikalen 2/3k lege-kontratua egiteko eskakizuna betetzea. Bi faktore horien baturak azaltzen du lege-kontratuak Mexikon duten presentzia eskasa.

Hiru eragozpen motak, Mexikoko antolaketa-egiturari, demokrazia sindikalari eta negozio kolektiboari buruzkoak, korapilo gordiarra osatzen dute Mexikoko sistema politikoaren osagarri den sindikalismo eredu baten garapena ahalbidetu duena. Eragin handiko mugimendu sindikal erabakigarria, 80ko hamarkadara arte mugimendu sindikal mexikarra izan zen bezala, bere pisu politiko eta eragin ahalmena galbidean jartzeko dinamika batera egokitu zedin, bultzada politikoaz aratago, hemen erakutsitako egitura juridikoa funtsezkoa zen.

Beraz, path dependence kasu baten aurrean gaude, non esparru instituzional korporatiboa, historikoki botere politikoaren eta langile-mugimenduaren arteko lankidetzaren oinarrian eraikia, izaera nazional-herrikoiko politika publikoak ezartzea ahalbidetzen zuena, globalizazioaren testuinguruan aplikatutako erreforma neoliberelek kolpatu zuten. Instituzionaltasun korporatiboari eutsiz, estatuaren mutazio politiko horren emaitza sindikalismoak eredu korporatiboan hartuko duen paper berria izango da: zentralitate subalternitate-posizio batera pasa da botere politikoak bultzatutako erreforma neoliberalak sustengatuz. Hona hemen Mexikoko sindikalismoaren bilakaeraren berezitasun nagusienetako bat: ez da munduko gainerako sindikalismoetatik bereizten garai neoliberalen duen pisuaren eta eragiteko gaitasunaren atzerakadari dagokionez, sindikalismo mexikarraren ezaugarria da sindikalgintzarentzat berarentzat kaltegarriak diren erreforma neo-

liberalak sustengatzea. Bilakaera hau historikoki igarotako bidearen menpekotasunagatik bakarrik uler daiteke.

4. LAN-ERREFORMA, LAUGARREN ERALDAKETAREN BIDEAN

2018ko uztailaren 1eko hauteskunde federalen ondoren, gehiengo parlamentario hau-tatuak onartutako lehen ekimen legegileetako bat izan zen Errepublikako Senatuak Lanaren Nazioarteko Erakundearen 98. hitzarmena berrestea, 2018ko irailaren 20an (SRE, 2018). Horrela, hauteskundeetan garaile suertatu zen mugimendu politikoak eta une hartan presidente hautatua zenak (2018ko abenduaren 1era arte ez baitzen karguaz jabetu), lan-arloko lege-erreforma bere agintaldiko lehentasunetako bat izango zela erakutsi zuen.

LANEren (OIT) 98. hitzarmenak askatasun sindikalaren babesa finkatu eta negoziazio kolektiboaren erabilera indartzen du. Horretarako, sindikatzeko eskubidea bermatuko duten erakundeak sortzea eskatzen du, bai eta administrazioak enplegatzaileen eta langileen erakundeen arteko negoziazio kolektiboa bultzatzea ere, horretarako behar diren neurriak hartuz. (LANE, 2019)

LANEren 98. hitzarmena 1949an onartu zen. Haren berrespena Mexikok zuen zor bat zen, baina ez zen kasualitatea hainbeste urtetan berrespena eman ez izana. 98. hitzarmenak jasotzen dituen elementuek administrazio publikoa behartzen dute Mexikoko eredu korporatibo sindikalaren zutabeak kolpatuko dituzten hainbat neurri hartzera. LANEren hitzarmenak berrestek hitzarmenak berresten dituzten herrialdeak hitzarmenetan ezarritakoarekin bat datozen neurriak hartzera behartzen ditu. Beraz, harreman neokorporatibo eustea eta 98. hitzarmena berrestea bateraezinak ziren. Logika horren pean ulertu behar da Mexikoko senatu berriak bultzatutako ekimena, LANEren 98. hitzarmena berrestea, ondoren, hitzarmenera egokituko den lan-legediaren erreforma bat egiteko, horrela, langileen mugimenduari lotuta zegoen harreman neokorporatiboen eredu eraldatzeko.

2019ko apirilaren 29an, Errepublikako senatuak aldaketak onartu zituen LFTan eta beste instantzia batzuetan, eta era honetan, LANEren 98. hitzarmena betetzeko behar zen lan-erreforma aplikatu zen (DOF, 2019, a.). Erreforma sakona izan zen eta Mexikoko lan-lege-riaren hainbat alderditan izan zuen eragina, baina neokorporatibismoari eragiten dioten eduki guztiak ez ziren aldatu.

LANEren 98. hitzarmenak ezartzen dituen jarduera-ardatzak oinarri hartuta, jarraian, onartutako erreformak eta lehen aipatutako legegintzako «euskarrietan» duten eragina aztertuko dira.

4.1. Askatasun sindikala

LFTaren erreformak askatasun sindikalari dagokionez, oso aurrerapen esanguratsua erakusten du. Bultzatutako erreformek langileen askatasuna babesten dute afiliazio sindikala askatasunez aukeratzeari dagokionez, eta orain arte jarduten zuten derrigortze-mekanismo patronalak eta sindikalak zailtzen dituzte. Ildo beretik, sindikatuen zuzendaritzen hautaketa demokratizatzen da, langileen «boto pertsonal, aske, zuzen eta isilpekoaren» bidez haien hautaketa bermatuz. Gardentasuna da lan-erreforman jorratzen den beste gaietako bat, orain arte ez bezala, sindikatuak langileen aurrean, egindakoaren azalpenak ematera behartzen baititu.

Ziur asko, erreformarik esanguratsuena arestian adierazitakoa betetzen dela bermatzen duena da. Lanaren eta Gizarte Aurreikuspenaren Idazkaritza eta Adiskidetze eta Arbitraje Batzordeak, Adiskidetze eta Lan Erregistroko Zentro Federalen ordeztasunarekin, arlo federalean adiskidetze-eginkizuna betetzen duen eta lan-kontratu kolektiboak, barne-araudiak eta erakunde sindikalak erregistratzen dituen organo gisa. LFTaren 390-F artikuluan azaltzen denez, aldaketa horren garrantzia ondokoan datza:

Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión. (DOF, 2019, b.)

Ondorioz, kontziliazio-prozesuen eta kontratazio kolektiboa erregistratzeko prozesuan gobernuaren tutoretzaren ordeztasunarekin, prozesuetan inpartzialtasun handiagoa bermatzen duten erakunde deszentralizatuak ezarri dira.

Balantzaren beste aldean, askatasun sindikalari dagokionez, konfiantzazko langileen kontua dago. Gai horri dagokionez, erreforman 183. artikulua baino ez da aldatzen, eta zentzu murriztailean egiten da (DOF, 2019, c.); hau da, langile horiek negoziazio kolektiboko prozesuan parte hartzeko ezintasuna bermatzen da, lepo zuriko langile eta lepo urdineko langileen banaketan sakonduz.

4.2. Negoziatio kolektiboa

Hasitako erreformek, Mexikoko negoziatio kolektiboaren ereduari dagokionez, zerikusirik handia dute aurreko ildoarekin; hau da, demokratizazio handiagoa eta langileek prozesuetan parte hartzeko aukera handiagoa izatea bultzatzen dute, baina horrek ez du laguntzen nahitaez kontratazio kolektiboa langile gehiagotara zabaltzen.

Aldaketa garrantzitsuena TFLaren 388 eta 390. artikuluei dagokiena da, bertan azaltzen denez, enpresa batean hainbat sindikatuk parte har baitezakete hauteskunde batzuetan,

kontratu kolektiboaren negoziazioaren titularra zein izango den aldarrikatzeko. Lehen aipatu dugun bezala, erreforma ezarri baino lehen, enpresetan sindikatu bat baino gehiago egoteko aukera bazegoen, baina kontratu kolektiboa negoziatu eta sinatzeko eskumena afiliazio gehien zuen sindikatuarena baino ez zenez, ustelkeria eta erabilera ilunak errazten zituzten afiliazio berriak lortzerakoan. 388. artikulua erreformak honako hau ezartzen du: «Enpresako edo industriako sindikatuak edo batzuk eta besteak biltzen badira, enpresaren barruan langileen boto gehien lortzen duenarekin egingo da kontratu kolektiboa» (DOF, 2019, d.). Ondorioz, kontratu kolektiboa egiten duen sindikatua jada ez da kide gehien dituen, boto gehien lortzen dituen baizik.

390 bis artikulua hauteskunde sindikalen prozesuaren araudia garatzen du, prozesuaren garapen garbia bermatzeko elementuak barneratuz.

Aipatutako elementuekin batera, eta artikuluen beste aldaketa batzuekin batera, erreformak ugazaben babes-kontratuak¹⁵ osatzearen aurka egiten du, eta negoziazio kolektiboaren egoera argitzen du, lan-kontratu kolektiboak kontziliazioko eta lan-erregistroko zentro federaletan erregistratzera behartuz.

Zalantzarik gabe, erreforma horiek berebiziko garrantzia dute; izan ere, sindikatu korporatiboek darabilten negoziazio kolektiboaren monopolizazioa erasotzen baitute, langileak ahaldu eta logika korporatiboa alde batera utzita jardun ahal duten sindikatu berriak agertzea errazten baitute. Baina erreformek soilik ez dute zertan handitu kontratu kolektiboaren bidez estalita dauden langileen kopurua. Erreformek sindikatuaren demokratizazioa ahalbidetuko dute, eta, horren ondorioz, baliteke kontratu kolektiboak dituzten langileen baldintzak hobetzea, eta bide batez, patronalarekin askatasun handiagoz aurre egin ahal izatea. Baliteke sindikatu berriak antolatzea sektore jakin batzuetako enpresa batzuetan eta sindikatu horiek kontratu kolektiboak egitea, baina, hala ere, zalantzarikoa da negoziazio kolektiboa nabarmen handitzea, erreformak ez baitu sektoreko kontratuaren figura eraldatzen.

Lege-kontratuari dagokionez, onartutako erreformek beste artikulua batzuetan eginiko aldaketetara egokitzearekin lotuta daude, eta ez sektoreko kontratu kolektibo bat zer den ulertzeko moduarekin. Erreformak ez du lehen deskribatutako «erga-omnes» ikuspegi barneratzen, lege-kontratuak egiteko zailtasunak berberak dira oraindik ere, eta ez da inolako aldaketarik egin horrelako hitzarmenak aplikatu dakizkiekeen langileen hedapenari dagokionez. Beraz, kontratazio kolektiboa zabaltzea ahalbidetuko duen legerik ez egoteak, ziurrenik, negoziazio kolektiboa Mexikon nabarmen hedatzea eragotziko du.

¹⁵ Patronalaren babes-kontratuak dira langileek jakin gabe, sindikatu batek sinatutako kontratu kolektiboak. Mexikon nahiko ohikoa da praktika hori. Horren bidez, langileek ezagutzen ez duten sindikatu «mamu» batek enpresarekin kontratu kolektibo bat sinatzen du, plantilla osoaren lan-baldintzak arautzeko.

5. ONDORIOAK

LANEren 98. hitzarmenari atxikitzeak eta bultzatutako lan-erreformak agerian uzten dute Lopez Obrador presidentea buru duen mugimendu politikoaren aldetik badagoela eredu korporatiboa eraldatzeko borondate politikoa. Neoliberalismora egokitutako neokorporatibismoak nabarmen murriztu zuen Mexikoko sindikalismoaren indarra eta ekintza-gaitasuna, eta horrek ekarri zituen sindikatuen dentsitatea eta kontratazio kolektiboagatik estaldura-bolumena nabarmen jaitea, langile-mugimendu osoaren desmobilizazioarekin batera. Gobernu berriak burututako erreformak, lan-harremanak demokratizatzeko ahalginean kokatu behar dira, beti ere mexikar sindikalismoa suspertzeko norabidean.

Ana Elisa Arriagak dioenarekin bat eginez, sindikatuen biziberritzea ez da kontzeptu bat —nahiz eta batzuetan horrela aurkeztu—, kezka-horizonte bat baizik, hainbat ikuspegi eta prozesu elkartzen dituena (Arriaga, 2018). Mexikon hasitako erreformak enbrioi-fasean daude. Esan liteke korporatiboaren ordezkotako sindikalismo mota bat garatzea eragozten zuten lege-elementuak indargabetu nahi dituztela. Hala ere, negoziatutako kolektiboa zabaltzea bideratutako neurriak ez hartu izanak eta konfiantzazko langilearen figuraren bidez lepo zuri eta urdineko langileen zatiketa indartzeak zenbait zalantza sortzen dituzte prozesuak hartuko duen norabidearen inguruan.

Erreformatik gauzatzearekin batera, zalantzak areagotzen dituzten mugimendu politiko-sindikal batzuk gertatu dira Mexikon. Napoleón Gomez Urrutia MORENAko senataria eta meatzarien sindikatuaren buru denaren eskutik CIT (Langileen nazioarteko konfederazioa) konfederazio sindikal berria sortu izanak erakusten du lan-harremanen demokratizazio hutsetik harago, lan-erreformak egungo gobernuaren tesi politikoekin bat datozen sindikatuzendaritza berriei atek irekitzeko formula gisa ere balio izan duela.

Arrazoizko zalantzak alde batera utzita, egia da inplementatutako erreformek aukera ematen dutela eragile sindikal berriak enpresetan sartzeko, eta aukera askeko prozesuak bermatzen dituztela, «Kontziliaziorako eta lan-erregistrorako zentro federalak» sortuz, langileek eredu sindikal desberdinen artean aukeratu ahal izateko.

Horrela, sindikalismo korporatiboa langile guztien gainean duen ohiko kontrola hausten da, eta baieztatzen da Laugarren Eraldaketa, hauteskunde-eslogan bat baino zerbait gehiago dela, zortzi hamarkadatan Mexikon nagusi izan den sistemaren nukleoa aldatzeari dagokionez.

Etorkizunera begira emango diren pausoen arabera, aztertu ahal izango da Mexikoko sindikalismoa biziberritu den ala ez, zein modutan ezaugarritu den, eta biziberritze horrek sistema bere osotasunean eraldatu duen ala ez. Gaur egun baieztatu daitekeena, artikuluan azaldutakoari erreparaturik, zera da: bultzatutako erreformek Mexikon bide alternatibo bati ekin ahal izateko baldintza ziren oinarriak zedarritu dituztela.

ERREFERENTZIA BIBLIOGRAFIKOAK

Arriaga, A. E. (2018). «Potencialidad de las discusiones sobre revitalización sindical para pensar la historia reciente del movimiento obrero argentino», *Prohistoria*, 29, pp. 115-133.

Barrientos, F. eta D. Añorve (2014). «México 2013: Acuerdos, reformas y descontento», *Re- vista de Ciencia Política de Santiago*, 34 (1), pp. 221-247.

Bensusán, G. eta K. J. Middlebrook (2012). «El sindicalismo y la democratización en México», *Foro Internacional*, LII (4), pp. 796-835.

Bensusán, G., eta Middlebrook, K. J. (2013). *Sindicatos y política en México: cambios, continuidades y contradicciones*. México: FLACSO México : UAM-Xochimilco : CLACSO, 2013.

BOE (1985). *Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical*, Madrid: BOE.

BOE (2015). *Real Decreto Legislativo 2/1015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid: BOE.

Comisión Central del Diálogo (1996). *Principios de la nueva cultura laboral*. 18/06/2019. México: Comisión central del diálogo. Disponible en: http://editor.pbsiar.com/upload/PDF/principios_de_la_nueva_cultura_laboral_1996.pdf

De Buen, N. (2011). La autonomía sindical, el registro de los sindicatos en Mexico y otras trampas novedosas. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, n.º 13, pp. 39-55.

De la Garza, E (2013). «Corporativismo y neoliberalismo», en XXIX Congreso ALAS, Santiago de Chile.

DOF (1931). *Ley Federal del Trabajo*, México: DOF.

DOF (1970). *Nueva Ley Federal del Trabajo*. México: DOF. DOF

(2019). *Reforma Ley Federal del Trabajo*. México: DOF.

López Obrador, A.M. (2017). *2018 La salida*, Ciudad de México, Planeta.

Marshall (Goldschvartz), A. (2006). Efectos de las regulaciones del trabajo sobre la afiliación sindical: Estudio comparativo de Argentina, Chile y México. *Cuadernos del IDES*, n.º 8, pp. 1-33.

Méndez, L., eta Quiróz, J.O. (1994). *Modernización estatal y respuesta obrera: historia de una derrota*. México: UAM Azcapotzalco.

Muñoz, A (2017). La alternancia política en México y la continuidad del sindicalismo autoritario. *Espacios públicos*, vol. 20, n.º 48, pp. 1-23.

Negrete, R (2011). El empleo informal en México visto bajo el esquema conceptual OIT- Grupo Delhi. *Women in informal employment: globalizing and organizing*. Enero 2011.

OIT (1949). CO98 Convenio sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva (num.98). Ginebra: OIT.

Pérez, G. (2002). El sindicalismo mexicano frente a la reforma del Estado, *Revista Cuicuilco Nueva Época*, 9(25), pp. 1-17.

Schmitter. P. (1974). «Still century of corporatism?», *The Review of Politics*, 36 (1), pp. 85- 131. DOI: <https://doi.org/10.1017/S0034670500022178>

Setien, G. (2018). *Legislación laboral y sentido de clase, influencia de la legalidad en el proceder sindical en México y el País Vasco (Tesis de maestría)*. Universidad Simón Bolívar, Ciudad de México.

Sewell, W. H. (1996). «Three temporalities: Toward an eventful sociology», en Terrence j. MaDonald (ed) *The history turn in the human sciences*, Ann Arbor, University of Michigan press, pp. 245-280.

SRE (2018). *Deposita México en la OIT instrumento de ratificación del convenio 98*, México: SRE.

STPS (2019). *Relación de contratos ley publicados en el Diario Oficial de la Federación*, México: STPS.

Xelhuantzi, M. (2011). *La tarea sindical en México. Un camino sinuoso para la democracia*.

Perspectivas progresistas, Friedrich Ebert Stiftung, Octubre 2011.

Zapata, F. (2004). ¿Democratización o rearticulación del corporativismo? El caso de México. *Política*, n.º 42, pp. 13-40. DOI: 10.5354/0716-1077.2019.55533

4. La Cuarta Transformación frente al corporativismo.

Contenido y límites de las reformas legislativas al neocorporativismo mexicano

Resumen

La victoria de Andrés Manuel López Obrador en las elecciones presidenciales de 2018, fruto del apoyo mayoritario a su mensaje de transformación del país, sitúa al nuevo Presidente y el movimiento político que lo acompaña ante la necesidad de impulsar reformas que atañen al núcleo del sistema político que ha imperado durante ocho décadas en México.

La mutación del modelo corporativo que se dio durante la década de los 80 mediante la implementación de políticas neoliberales, derivó en una praxis corporativa en la que el sindicalismo mayoritario apoyaba medidas liberalizadoras de la economía impulsadas por los gobiernos del PRI y del PAN, que golpeaban a los trabajadores y las capas populares de la población, a cambio de mantener el modelo corporativo. Modelo en el que las dirigencias sindicales seguían manteniendo posiciones privilegiadas e influyentes sobre el poder político.

La reversión de las políticas neoliberales implica necesariamente la modificación de las condiciones que permiten la continuidad del sistema neocorporativo. La profundidad y extensión de los cambios en esta materia marcarán el alcance de la transformación del país.

Palabras clave

CORPORATIVISMO; SINDICALISMO; NEOLIBERALISMO; TRAYECTORIAS DE DEPENDENCIA; REFORMA LABORAL; CUARTA TRANSFORMACIÓN.

1. Introducción

Las elecciones federales celebradas en México el 1 de julio de 2018 arrojaron unos resultados en los que la alianza “Juntos haremos historia”, encabezada por el candidato de MORENA Andrés Manuel López Obrador, obtuvo una victoria inapelable. En la elección a la Presidencia de la República, López Obrador logró el 55,19% de los votos; en la Cámara de Senadores, la coalición consiguió 69 de los 128 senadores, y en el Congreso, “Juntos haremos historia” se alzó con 308 de los 500 diputados en liza. De esta forma, se abrió la posibilidad de desarrollo en México de una nueva fase política bautizada por el nuevo Presidente como la *Cuarta Transformación*. Con este término, López Obrador pretende dar una transcendencia histórica a su Presidencia, dando continuidad a los tres procesos esenciales que han marcado el devenir de la historia mexicana: la Independencia, la Reforma y la Revolución.

El proyecto político del nuevo Presidente da prioridad a acabar con la pobreza y la desigualdad, enfatizando la necesidad de implementar políticas que favorezcan la justicia social (López Obrador, 2017:132). Sin embargo, conscientes de las limitaciones que impone el sistema político corporativista adaptado a la era neoliberal que impera en México, los impulsores de la *Cuarta Transformación* comenzaron a adoptar medidas legislativas con el objeto de desmontar el andamiaje jurídico que consolida un sindicalismo y un modelo de relaciones laborales que se adapta a la perfección a la definición que del neocorporativismo hizo Schmitter (1974).

En el presente artículo, se identificarán los anclajes jurídicos que han posibilitado el desarrollo de este modelo en materia socio-laboral, para posteriormente confrontarlos con las reformas legislativas que se han impulsado desde la Cámara de Senadores e inferir en qué medida las reformas habilitan la transformación del modelo. Se trata, por lo tanto, de un estudio de caso que resulta relevante no solo por la importancia que tiene México en el conjunto de América Latina, sino porque puede revelar cambios en curso y límites a los mismos para gobiernos de izquierda que quieren modificar los equilibrios del neoliberalismo en el mundo sindical latinoamericano.

2. Sindicalismo corporativo en la era neoliberal

Entender el modelo de relaciones socio-laborales mexicano implica necesariamente aproximarse a él desde el enfoque del “Path dependence” en su concepción amplia, esto es, entendiendo que “lo que sucedió en un momento anterior afectará a los posibles resultados de una secuencia de eventos que ocurren en un momento posterior” (Sewell, 1996:262-3).

El modelo corporativo clásico de relación entre el sindicalismo y el Estado mexicano tiene unas raíces profundas que parten de la época del proceso revolucionario; se caracterizaron durante el gobierno de Lázaro Cárdenas y se fortalecieron en el sexenio de Ávila Camacho (1940-1946). El sistema permaneció inalterable durante décadas, fortalecido por un crecimiento económico constante y una redistribución de la riqueza considerable (Zapata, 2004).

El conocido como “milagro mexicano”, logró transformar el país conformando una nación moderna e industrializada. Sin embargo, como señala De la Garza (2013), la crisis de la deuda de 1982 y la entrada en vigor de políticas neoliberales fue transformando el modelo paulatinamente.

Desde la perspectiva sindical, la crisis de la deuda de 1982 supuso un parteaguas en el modelo de relación que tenía con el Estado. La “reforma de Estado” que comenzó el presidente De la Madrid a consecuencia de la citada crisis, derivó en la implantación de políticas neoliberales que estimulaban el capital privado nacional e internacional y que trajeron consigo consecuencias negativas para los intereses de los trabajadores. Ante esta situación, entre junio y julio de 1983 el sindicalismo mexicano respondió con un movimiento huelguístico muy importante en defensa del aumento de salarios de los trabajadores, y como forma de cuestionamiento del modelo de desarrollo del gobierno.

Las huelgas, sin embargo, no obtuvieron resultados, puesto que la CTM⁶² optó por la vía de la negociación política para mantener su posición preeminente y el mantenimiento del sistema corporativo a cambio de pacificar la situación y amoldarse a las reformas implementadas desde el gobierno, dejando de lado la lucha por el salario directo y aceptando una desarticulación de la rigidez contractual y el desmantelamiento de la protección laboral al trabajo (Pérez, 2002).

En el sexenio presidido por Carlos Salinas de Gortari (1988-1994), se profundizó en las reformas neoliberales emprendidas por Miguel De la Madrid, intensificando las privatizaciones de las empresas públicas y flexibilizando las condiciones laborales, al tiempo que el propio Presidente apostaba por una nueva “cultura laboral” que favoreciera el entendimiento entre empresarios y trabajadores con el fin de aumentar la productividad como fórmula de beneficio mutuo. En otras palabras, el Presidente, aprovechando la debilidad sindical, imponía más reformas liberalizadoras y buscaba el aval del sindicalismo corporativo para evitar la conflictividad. Desde posiciones sindicales oficialistas, se optó por acoplarse a la nueva realidad cerrando filas con el gobierno y reviviendo la alianza histórica corporativa (Mendez,quiróz, 1994).

El sexenio de Ernesto Cerdillo (1994-2000) no trajo grandes novedades en cuanto a la relación Gobierno-sindicatos. El gobierno continuó la política de privatizaciones enfrentando abiertamente a los sindicatos cuando en algún caso se oponían, y el sindicalismo corporativo contemporizaba intentando mantener su posición de privilegio.

⁶² CTM (Confederación de Trabajadores de México) es la mayor confederación sindical de México, por su transcendencia histórica y peso específico se convirtió desde su nacimiento en uno de los pilares del sistema corporativo mexicano.

En este sentido, cabe destacar la firma de un pacto por la “Nueva cultura laboral” entre la CTM y la COPARMEX, apadrinado por el Presidente Cedillo donde, en su parte preliminar, se destaca que,

“En 1995, cuando la crisis económica ponía en peligro el desarrollo de nuestro país, los representantes de los trabajadores y de los empresarios decidieron superar sus diferencias por el bien de los trabajadores mexicanos, a través del diálogo. El 25 de julio, la Confederación de Trabajadores de México (CTM) encabezada por el Sr. Fidel Velázquez y la Confederación Patronal de la República Mexicana (COPARMEX⁶³) dirigida entonces por el Lic. Carlos Abascal Carranza, determinaron poner fin al antagonismo histórico e iniciar una etapa de colaboración basada en nuevos valores y nuevas actitudes” (CTM, COPARMEX, 1996).

Que en un contexto histórico de crisis económica con privatización intensiva de las empresas públicas, destrucción de trabajo formal⁶⁴ y pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores la respuesta sindical sea la firma de un pacto que impulsa la paz social, nos habla de una praxis sindical por parte de la CTM más pendiente de mantener privilegios y cotas de poder emanadas del gobierno, que de atender las demandas y reivindicaciones de los trabajadores.

Con el cambio de milenio, llegó la alternancia política al país, y el sindicalismo mexicano tuvo que hacer frente al reto de enfrentarse a un gobierno derechista que se reclamaba anti corporativo. La adaptación del sindicalismo a la convivencia con el gobierno *panista* fue asombrosamente rápida. Los sindicatos saludaron la llegada del nuevo gobierno y el Presidente Fox estableció un *modus vivendi* con la CTM y el resto de sindicatos afiliados al CT (Congreso del Trabajo) consistente en apoyar al sindicalismo corporativo a cambio de que éste controlara las demandas de sus bases (Bensusán, Middlebrook, 2012).

La relación entre los sindicatos y el segundo gobierno *panista* de Felipe Calderón (2006-2012) siguió por el mismo camino que la de su antecesor; por lo tanto, desde el punto de vista sindical, los gobiernos *panistas* tuvieron muy poco impacto de cara a sus intereses

⁶³ COPARMEX es la principal asociación de empresarios mexicanos.

⁶⁴ El trabajo formal en México hace referencia a puestos de trabajo legalizados y bajo control de la hacienda pública. El trabajo informal, por su parte, se define como «unidades económicas no agropecuarias orientadas a la producción de mercado de bienes y/o servicios y/o no constituidos como entidades independientes del individuo u hogar al frente de ellas, siendo además conducidas sin las prácticas contables mínimas que presuponen un registro ante la autoridad fiscal» (Negrete, 2011)

corporativos.

En la Presidencia del *priista* Enrique Peña Nieto (2012-2018), las relaciones entre el sindicalismo corporativo y el gobierno del PRI volvieron a ser como las de antaño. El pacto corporativista se reeditó y los sindicatos afiliados al Congreso del Trabajo, y en especial la CTM, siguieron disfrutando del favor gubernamental a cambio de no poner obstáculos a las reformas liberalizadoras impulsadas desde el gobierno (Barrientos y Añorve, 2014).

El acomodamiento del sistema neocorporativo al modelo económico neoliberal, tuvo un impacto muy importante en el peso y capacidad de influencia del movimiento obrero mexicano.

A continuación se muestran tres indicadores clave que reflejan las consecuencias que la mutación del sistema ha tenido sobre el peso del sindicalismo (afiliación sindical), su capacidad de acción (huelgas estalladas) y sobre las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores (Negociación colectiva). Los datos empíricos muestran la evolución de la afiliación sindical y el número de huelgas estalladas a partir de mediados de la década de los 80s donde las reformas comienzan a tener repercusiones notorias, hasta el año 2018. En el caso de la negociación colectiva, los datos son del 2015 y muestran a México en comparación con el resto de países de la OCDE, permitiendo un análisis de la problemática en un contexto más amplio.

Afiliación sindical

Tabla 1 - Densidad sindical (calculada en millones)

	1984	1992	2000	2008	2016	2018
Población Económicamente Activa	22,31	29,58	39,29	46,54	52,91	54,59
Afiliación sindical	3,72	4,12	4,01	4,69	4,41	4,31
Tasa	16,7%	13,9%	10,2%	10,1%	8,3%	7,9%

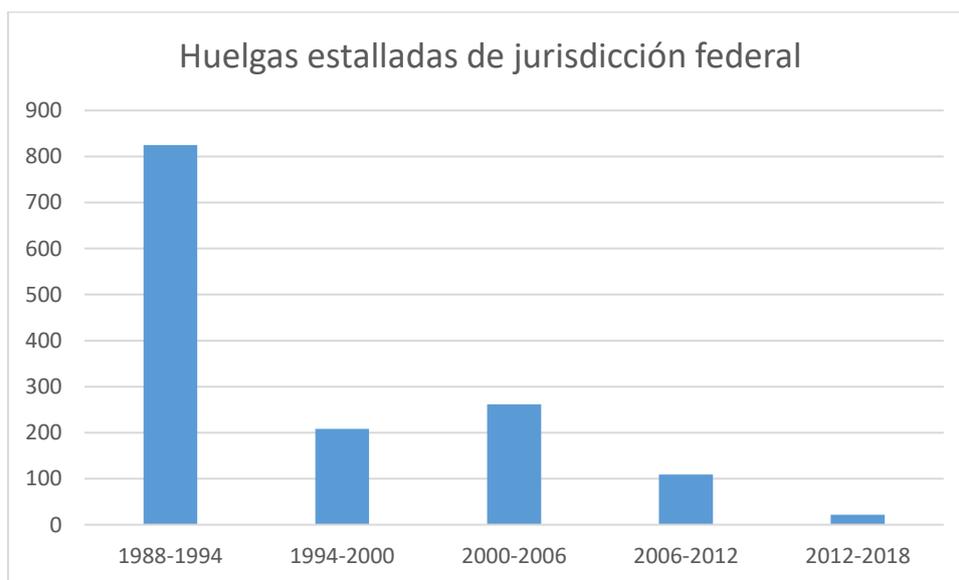
Fuente: INEGI (2018)

La densidad sindical está calculada en base a los trabajadores que están afiliados a algún sindicato sobre la población económicamente activa. Sobre los datos expuestos, se pueden extraer dos conclusiones fundamentalmente; por una parte la tasa de densidad sindical ha disminuido dramáticamente en el periodo neoliberal perdiendo prácticamente la mitad de porcentaje. La segunda conclusión extraíble es que el número total de

trabajadores afiliados a sindicatos se ha mantenido estable durante todo el periodo, lo cual demuestra una estrategia defensiva y conservadora por parte del sindicalismo mexicano dirigida a proteger su núcleo de afiliación sindical a cambio de permitir la desregulación en sectores tradicionalmente no sindicalizados.

Huelgas de jurisdicción federal

Gráfico 2. Huelgas estalladas de jurisdicción federal



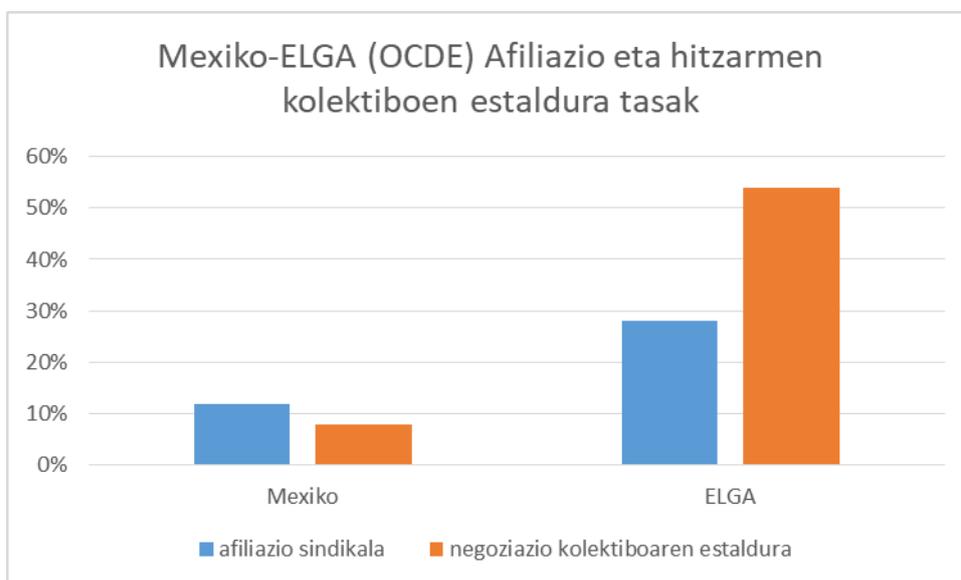
Fuente: Elaboración propia con datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Las huelgas estalladas de jurisdicción federal, son las huelgas que se dieron en más de una entidad federativa; por lo tanto, pueden considerarse como las huelgas que adquieren un mayor peso a nivel político. Como se observa, las huelgas están contabilizadas por sexenio y la tendencia es claramente a la baja. El descenso en cuanto a las huelgas estalladas nos habla del control del sindicalismo corporativo sobre el conjunto del movimiento obrero, y responde al intercambio corporativo con el poder político.

Negociación colectiva

Asumiendo la dificultad para obtener datos sobre la negociación colectiva en México, el informe “Growing for Growth” elaborado por la OCDE nos muestra dos datos de especial relevancia. El primero es que, en el año 2015, el porcentaje de trabajadores cubiertos por algún tipo de contrato colectivo apenas alcanzaba el 7%. El segundo es que el porcentaje de afiliación sindical es mayor que el de cobertura por negociación colectiva, lo que nos indica la nula incidencia que la negociación colectiva sectorial tiene en México.

A partir de los datos mostrados en los tres rubros, se concluye que, durante el periodo neoliberal, se ha roto la balanza de poder que fue característica del modelo corporativo mexicano. La asunción de las políticas neoliberales por parte del poder político provocó la toma de medidas que resultaron ser perjudiciales para el movimiento obrero y las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores mexicanos. El descenso del número de huelgas estalladas de jurisdicción federal hasta cotas que reflejan una práctica desmovilización sindical, demuestra que el sindicalismo mexicano optó por la no confrontación con el poder político y la asunción de su nuevo papel como dique de contención de las demandas de los trabajadores para facilitar las reformas neoliberales.



Fuente: Grafica elaborada por el Centro de Política Laborales de la Universidad Francisco Ibáñez a partir de los datos del informe “Growing for Growth” de la OCDE. 2015.

Afiliazio sindikala: Afiliación sindical. Negoziaziokolektiboaren estaldura tasa: Tasa de cobertura de la negociación colectiva.

3. Anclaje legislativo del modelo neocorporativo de relaciones laborales

Los principales actores del modelo neocorporativo mexicano en materia socio-laboral tradicionalmente han sido el Gobierno Federal y las confederaciones sindicales mayoritarias agrupadas en el Congreso del Trabajo (CT), destacando la central obrera histórica que aún, a día de hoy, sigue siendo mayoritaria en México: la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

El modelo de relaciones laborales ha sido, históricamente, el que Schmitter describe como *neocorporativo*, en el que el Estado concedía un deliberado monopolio de representación de los trabajadores a las centrales agrupadas en el CT, a cambio de seguir ciertos controles en su selección de líderes y articulación de demandas y apoyos.

Como se ha explicado anteriormente, la alternancia política no modificó el esquema de relación corporativa entre los actores. En este esquema de relación, hay un factor determinante que puede permitir a un gobierno aplicar políticas económicas lesivas para las condiciones laborales de los trabajadores, sin provocar una respuesta por parte de estos: el control monopólico de representación de los sindicatos corporativos sobre el conjunto de la representación del movimiento obrero. La Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en 1931 y que es la principal legislación en cuanto relaciones laborales se refiere - más allá de las distintas reformas a las que ha sido sometida -, contiene ciertos artículos que posibilitan el control al que se ha hecho referencia. A continuación, paso a desglosar los artículos clave en este sentido, ordenándolos en tres ejes temáticos: la estructura organizativa del sindicalismo mexicano, la democracia sindical y la negociación colectiva.

3.1. Estructura organizativa del sindicalismo mexicano

Según datos de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en el año 2017 estaban registradas 3.347 agrupaciones de trabajadores, de las cuales 47 son confederaciones o centrales obreras, 532 son federaciones y 2.768 organizaciones sindicales.

Del total de las organizaciones sindicales, 775 (29,99%) se aglutinan en torno a la Central de Trabajadores de México (CTM), 412 (14,88%) son de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC), y 352 (12,71%) a la Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM) (STPS, 2017). Las tres confederaciones citadas, que son las más representativas del país, forman parte, junto con otras confederaciones y federaciones, el Congreso del Trabajo (CT), que es el órgano de coordinación sindical del sindicalismo corporativo. Las dos principales consecuencias de esta distribución del poder sindical son la enorme dispersión operativa del sindicalismo y su centralismo en cuanto a su capacidad de interlocución política.

Los sindicatos son los responsables de llevar a cabo la negociación colectiva y los conflictos con las empresas; sin embargo, son las confederaciones sindicales agrupadas en el CT las que marcan el rumbo sindical en connivencia con el poder político y

empresarial. De esta forma, se facilita el control por parte del Estado del movimiento obrero, restringiendo su capacidad de acción por la dispersión y pactando, desde una posición de fuerza, con una dirigencia sindical nacional muy centralizada.

Existe un segundo factor que caracteriza la estructura sindical mexicana, la figura del trabajador de confianza y la imposibilidad de que forme parte de los sindicatos del resto de los trabajadores. El trabajador de confianza es aquel que accede a un puesto de trabajo de carácter directivo mediante la confianza que le otorga el empleador. Si bien a principios de los años 30, cuando se consagró la figura a través de su inclusión en la Ley Federal del Trabajo, la existencia de trabajadores de confianza se ligaba a los altos puestos directivos de las grandes empresas, con el transcurrir de los años y la paulatina tercerización de la economía y su liberalización, los trabajadores de confianza cada vez son más numerosos en México. Sirva como ejemplo que, tan solo en la Administración Pública Mexicana, en el año 2018 estaban registrados 318.000 trabajadores de confianza (gobmx, 2018). Se podría deducir que los trabajadores de confianza se asemejan a los trabajadores “de cuello blanco” y, al proliferar estos, se niegan los derechos sindicales de cada vez una mayor cantidad de trabajadores, ahondando de esta forma en la división de la clase trabajadora.

En resumen, la estructura sindical mexicana favorece la división entre los trabajadores de cuello blanco y cuello azul, asignándoles a estos últimos la capacidad de afiliación a pequeños sindicatos que, a su vez, son representados por grandes confederaciones sindicales que los controlan mediante pactos corporativos con el Estado. El anclaje jurídico de esta estructura se da en dos bloques diferentes: Artículos 182, 183, 184, 185 en lo referente a la estructura organizativa, y el artículo 186 de la LFT en lo referente a los trabajadores de confianza, donde se consagra la imposibilidad de que los trabajadores de confianza puedan pertenecer a los sindicatos del resto de los trabajadores.

3.2 Democracia sindical

La forma de entender la democracia sindical en México tiene que ver con el legado histórico corporativista. Tradicionalmente, la democracia o falta de democracia sindical en los centros de trabajo se ha entendido como la libertad o falta de libertad de elección de la dirigencia de cada sindicato. El debate se ha situado en si los trabajadores tienen fórmulas de libre elección de sus líderes, sin cuestionar la posibilidad de elección entre modelos alternativos de sindicalismo. Efectivamente la legislación laboral mexicana

permite la existencia de más de un sindicato en una empresa; sin embargo, hay dos imponderables que coartan el ejercicio de la democracia sindical: Por una parte, es el sindicato mayoritario, en cuanto a membresía, el que está capacitado para celebrar contratos colectivos y, por otra parte, es el líder del sindicato mayoritario el encargado de firmar el contrato colectivo acordado. De esta forma se favorece la existencia de un único sindicato en las empresas, pues al no tener cauces de participación, la existencia de un sindicato no mayoritario en una empresa carece de sentido.

Sin duda es importante que los trabajadores puedan elegir a los líderes sindicales con libertad, pero eso no garantiza que se den procesos democráticos en el ámbito sindical. La cooptación de la negociación colectiva por parte de un sindicato, aun existiendo la posibilidad de libre elección de sus líderes, favorece dinámicas clientelares que desembocan en corruptelas y control antidemocrático de los trabajadores, como ilustra, a modo de ejemplo, el proceso de entronización como líder máximo del Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM), por el cual Víctor Fuentes Villar (Sobrino del anterior líder García Alcaine) fue proclamado dirigente máximo del sindicato sin la realización de una asamblea o consulta alguna a los trabajadores, después de que su tío pasó a dirigir la CTM. A finales de 2018 fue reelegido para un nuevo mandato entre denuncias y fuertes sospechas de corrupción (La Jornada, 2018)

Para que exista una democracia sindical real, son necesarios mecanismos que posibiliten la competencia sindical democrática dentro de las empresas facilitando una representatividad plural en función de las preferencias de los trabajadores, que imposibilite el monopolio de la representación por parte de un solo sindicato.

La legislación laboral, en cuanto a la negociación colectiva, es la que condiciona el funcionamiento no democrático de los sindicatos en las empresas. En los artículos 385 y 395 de la LFT se establecen los condicionamientos. Aparte de la legislación restrictiva, en esta materia lo que se denota es una ausencia de legislación que posibilite la introducción de mecanismos que favorezcan la libre elección de la representación sindical, la competencia democrática entre sindicatos y la representatividad plural de estos en las empresas.

Un segundo factor importante que coarta la democracia sindical en México es la forma en que el Estado puede influir a la hora de dar registro, y por tanto legalidad, a los sindicatos. Los artículos 365 y 366 de la LFT obligan a los sindicatos a registrarse ante la

Secretaría del Trabajo y Previsión Social o ante las juntas locales de conciliación y arbitraje y otorga a éstas la capacidad de negar el registro bajo ciertas circunstancias. Por tanto, el Estado puede negar el registro a ciertos sindicatos arbitrariamente a través de los organismos citados. No es difícil inferir que los sindicatos que se alejen de la lógica corporativa lo tendrán más difícil a la hora de obtener el registro que los corporativos.

3.3 Negociación colectiva

Existen en México dos formas de llevar a cabo la negociación colectiva. Por una parte, pueden celebrarse los contratos colectivos de trabajo y, por otra, los contratos ley. El artículo 386 de la LFT establece:

“Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos” (LFT, art.386).

El contrato colectivo de trabajo es, por tanto, el convenio que se firma a nivel de empresa o grupo de empresas. En cuanto al contrato ley, la LFT establece:

“Contrato-ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una rama determinada de la industria, y declarado obligatorio en una o varias entidades federativas, en una o varias zonas económicas que abarquen una o más de dichas entidades, o en todo el territorio nacional” (LFT, art. 404).

El contrato-ley es, por tanto, el contrato colectivo sectorial o de rama industrial.

A pesar de las dificultades para obtener datos al respecto, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo en México se situaba en 2015 en torno al 7%, como se muestra en la gráfica III. Uno de los principales condicionantes para que se dé un porcentaje tan bajo de contratación colectiva en México es el escasísimo nivel de contratación colectiva sectorial. En toda la República solo se mantienen activos ocho contratos ley que no afectan ni al 0,1% de los trabajadores mexicanos (STPS, 2019). La principal característica de la negociación colectiva sectorial, es que afecta a los trabajadores que no tienen capacidad de organización y negociación en las empresas. Los trabajadores que laboran en empresas pequeñas, característica mayoritaria del sector

servicios, no tienen capacidad de organizarse en torno a sindicatos para posteriormente negociar un convenio colectivo de empresa y, por tanto, defender sus derechos con mayores garantías.

En consecuencia, al haber un número tan bajo de contratos ley, una gran parte de los trabajadores mexicanos quedan al margen de la negociación colectiva.

Lo que subyace de la concepción mexicana de la negociación colectiva sectorial es la visión de esta desde la perspectiva contractual del “inter-pares” y no desde el “Erga omnes”.

A modo de ejemplo, en España, donde si se aplica el “erga omnes” la tasa de sindicalización no alcanza el 20% y la de cobertura por negociación colectiva supera el 70%. La negociación colectiva sectorial es entendida como el contrato colectivo de mínimos que implica a un sector en concreto y cuya firma afecta a todos los trabajadores del sector, estén o no sindicalizados o exista o no exista un sindicato en su empresa. El contrato colectivo sectorial se suscribe para el conjunto de trabajadores del sector.

En España, la legitimidad para poder negociar los contratos colectivos sectoriales en nombre de los trabajadores viene emanada de su representatividad en base a la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) en la cual se especifica que los sindicatos mayoritarios en el sector son los que superan el 10% del conjunto de los delegados sindicales y de comités de empresa (LOLS, art.6) y del Estatuto de los trabajadores (ET) que indica que son estos sindicatos los legítimos para negociar los convenios colectivos sectoriales (ET, art.87).

De esta forma, los sindicatos mayoritarios de un sector tienen la posibilidad de celebrar contratos colectivos con las organizaciones patronales, y en caso de darse un acuerdo, el convenio colectivo tendrá validez para todos los trabajadores de dicho sector. Bajo esta fórmula, la negociación colectiva se extiende a un número mucho mayor de trabajadores y es lo que explica que el número de trabajadores cubiertos por un contrato colectivo supere ampliamente a la cantidad de trabajadores sindicalizados.

En el caso mexicano, El artículo 406 de la LFT señala,

Pueden solicitar la celebración de un contrato-ley los sindicatos que representen a las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados, por lo menos, de una rama de la industria en una o varias entidades federativas, en una o más zonas

económicas, que abarque una o más de dichas entidades o en todo el territorio nacional (LFT, art. 406).

Por lo tanto, la ley exige que sea un porcentaje de los trabajadores sindicalizados, y no de los representantes del conjunto de los trabajadores los que puedan celebrar un contrato-ley, manteniendo la visión del “inter-pares” contrato trabajadores sindicalizados-patronal y no el Erga-omnes, conjunto de los trabajadores (representados por los sindicatos mayoritarios)-patronal. El artículo 418 de la LFT refuerza lo expuesto:

“- En cada empresa, la administración del contrato-ley corresponderá al sindicato que represente dentro de ella el mayor número de trabajadores conforme a lo señalado en el artículo 408. La pérdida de la mayoría declarada por los Tribunales produce la de la administración” (LFT, art. 418).

En base a este artículo podría formularse una pregunta que clarifica la diferencia existente entre el convenio sectorial español y el contrato ley mexicano, ¿ En caso de no existir sindicato alguno en una empresa, quien administra el contrato ley?

A esta visión patrimonialista de la negociación colectiva sectorial hay que sumar que teniendo en cuenta la enorme dispersión sindical antes señalada, es muy complicado cumplir con la exigencia de que sean 2/3 de los trabajadores sindicalizados representados los que celebren el contrato ley. La suma de estos dos factores explican la escasa presencia de los contratos ley en México.

Los tres tipos de impedimentos, referidos a la estructura organizacional, la democracia sindical y la negociación colectiva en México, constituyen el nudo gordiano que ha permitido el desarrollo de un modelo de sindicalismo complementario al sistema político mexicano. Para que un movimiento sindical fuerte influyente y decisivo, como lo era el mexicano hasta la década de los 80, se plegara y acomodara a una dinámica que lo trasladó a la casi irrelevancia en cuanto a su peso político e influencia entre el conjunto de los trabajadores, sin mostrar resistencia alguna, independientemente del impulso político, la estructura jurídica aquí mostrada era esencial.

Nos encontramos, por lo tanto, ante un caso de *path dependence* en el que el marco institucional corporativo, construido históricamente sobre la base de la cooperación entre el poder político y el movimiento obrero que permitía la implementación de políticas públicas de carácter nacional-popular, es atravesado por una serie de reformas

neoliberales aplicadas en el contexto de la globalización. El resultado de esta mutación política del Estado manteniendo la institucionalidad corporativa es el desplazamiento del sindicalismo de la centralidad en la toma de decisiones políticas hacia una posición de subalternidad y apoyo a las reformas neoliberales impulsadas desde el poder político. He aquí una de las principales peculiaridades de la evolución del sindicalismo mexicano, no se distingue del resto del sindicalismo mundial en cuanto al retroceso de su peso y capacidad de incidencia en la era neoliberal, lo que caracteriza al sindicalismo mexicano es su apoyo a las reformas neoliberales lesivas para los trabajadores mexicanos. Este hecho solo puede entenderse por la dependencia del camino transitado históricamente.

4. La reforma laboral, hacia la *Cuarta Transformación*

Una de las primeras iniciativas legislativas aprobadas por la mayoría parlamentaria electa tras los comicios federales del 1 de julio de 2018, fue la ratificación del Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo por parte del Senado de la República, el 20 de septiembre de 2018 (SRE, 2018). De esta forma, el movimiento político que resultó vencedor en las elecciones, encabezado por el entonces todavía Presidente electo (no tomó posesión hasta el 1 de diciembre de 2018), Andrés Manuel López Obrador, mostraba que la reforma legislativa en materia laboral sería una de las prioridades de su mandato.

El convenio 98 de la OIT consagra la protección de la libertad sindical y fortalece el ejercicio de la negociación colectiva exigiendo la creación de organismos que garanticen el derecho a sindicación y la estimulación por parte de la administración de la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores adoptando medidas para tal efecto. (OIT, 2019)

El Convenio 98 de la OIT fue aprobado en 1949. Su ratificación era una deuda pendiente que tenía México, pero no era casual que durante tantos años no se hubiera dado la ratificación. Los elementos que contiene el convenio 98 obligan a la Administración Pública a tomar una serie de medidas que golpean en la línea de flotación al modelo corporativo sindical mexicano. La ratificación de los convenios de la OIT obliga a los países que los ratifican a tomar medidas que vayan acordes a lo establecido en los convenios. Por lo tanto, el mantenimiento de las relaciones neocorporativas y la ratificación del Convenio 98 eran incompatibles. Es bajo esta lógica como hay que entender la iniciativa impulsada por el nuevo senado mexicano, ratificar el Convenio 98 de la OIT para, posteriormente, hacer una reforma de la legislación laboral que se adapte

al convenio y, de esta forma, transformar el modelo de relaciones neocorporativas que tenía cooptado al movimiento obrero.

El 29 de abril de 2019, el Senado de la República aprobó cambios en la LFT y en otras instancias, aplicándose así la reforma laboral necesaria para el cumplimiento del Convenio 98 de la OIT. La reforma fue de gran calado, afectando a múltiples aspectos de la legislación laboral mexicana, no obstante, no todos los contenidos que afectan al neocorporativismo fueron modificados.

En base a los ejes de actuación que marca el Convenio 98 de la OIT, a continuación paso a analizar las reformas aprobadas y su efecto sobre los “anclajes” legislativos antes señalados.

4.1. Libertad sindical

La reforma de la LFT, en cuanto a la libertad sindical se refiere, muestra un avance muy significativo. Las reformas impulsadas protegen la libertad de los trabajadores respecto a su libre elección de afiliación sindical, dificultando los mecanismos de coacción patronal y sindical que operaban hasta el momento. En el mismo sentido, se democratiza la elección de las directivas de los sindicatos garantizando su elección mediante el “voto personal, libre, directo y secreto” de los trabajadores. La transparencia es otra de las cuestiones que se abordan en la reforma laboral, estipulándose la obligatoriedad, por parte de los sindicatos, de la rendición de cuentas frente a sus agremiados.

Probablemente la reforma más significativa es la que garantiza el cumplimiento de lo anteriormente indicado. La sustitución de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y las Juntas de Conciliación y Arbitraje por el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, como órgano que realice la función conciliadora en materia federal y que lleve el registro de los contratos colectivos de trabajo, reglamentos interiores del mismo y también el de las organizaciones sindicales. La importancia de esta modificación radica en que en el nuevo organismo,

“Cada Centro de Conciliación se constituirá como Organismo Público Descentralizado de la respectiva Entidad Federativa, los cuales tendrán el número de delegaciones que se considere necesario constituir y contarán con personalidad jurídica y patrimonio propio, así como plena autonomía técnica, operativa, presupuestaria, de decisión y de gestión” (Art. 390F).

En consecuencia, se sustituye la tutela gubernamental de los procesos de conciliación y de registro de la contratación colectiva por organismos descentralizados que garantizan una mayor imparcialidad en los procesos.

En el otro lado de la balanza, en cuanto a la libertad sindical, se sitúa la cuestión de los trabajadores de confianza. En lo referente a este tema, en la reforma solo se modifica el artículo 183, y se hace en sentido restrictivo; es decir, se garantiza la imposibilidad de estos trabajadores de participar en el proceso de negociación colectiva.

Así pues, la perspectiva política desde la que se lleva a cabo la reforma segrega, aún más de lo que ya estaba, la figura del trabajador de cuello blanco frente a la de cuello azul, ahondando en la división existente entre los trabajadores.

4.2. Negociación colectiva

Las reformas emprendidas, en cuanto al modelo de negociación colectiva mexicana, tienen mucho que ver con el rubro anterior; esto es, impulsan una mayor democratización y posibilidad de participación de los trabajadores en los procesos, pero esto no favorece necesariamente la extensión de la contratación colectiva a un mayor número de trabajadores.

La reforma más importante en este rubro es la que atañe a los artículos 388 y 390 de la LFT, la cual posibilita la concurrencia de diferentes sindicatos a unas elecciones para proclamar cuál de ellos será el titular de la negociación del contrato colectivo. Hasta la implementación de la reforma, existía la posibilidad de que hubiera más de un sindicato en las empresas; sin embargo, quien celebraba el contrato colectivo era aquel que más agremiados tenía, abriéndose la posibilidad a manejos oscuros y clientelares. En la reforma del artículo 388 se establece que “Si concurren sindicatos de empresa o industriales o unos y otros, el contrato colectivo se celebrará con el que obtenga el mayor número de votos de los trabajadores dentro de la empresa” (Art. 388). En consecuencia, el sindicato que celebra el contrato colectivo ya no es el que tiene el mayor número de miembros, sino el que obtiene el mayor número de votos.

El artículo 390 bis desarrolla la normativa del proceso de elecciones sindicales, introduciendo elementos garantistas para el limpio desarrollo del proceso.

Junto a los citados elementos, más otra serie de modificaciones de artículos, la reforma combate la existencia de contratos de protección patronal⁶⁵ y clarifica el estado de la negociación colectiva obligando al registro de los contratos colectivos de trabajo ante los centros federales de conciliación y registro laboral.

Sin duda, estas reformas son de vital importancia puesto que atacan la monopolización de la negociación colectiva por parte de los sindicatos corporativos, empoderan a los trabajadores y favorecen la aparición de nuevos sindicatos que operen al margen de la lógica corporativa. Pero las reformas no tienen por qué aumentar el número de trabajadores que estén cubiertos por contratos colectivos. Las reformas posibilitarán la democratización sindical y a raíz de esta, posiblemente mejorarán las condiciones de los trabajadores que tienen contratos colectivos al poder confrontar con la patronal con mayor libertad. Incluso puede que se organicen nuevos sindicatos en algunas empresas de sectores concretos, y que estos sindicatos celebren contratos colectivos, pero aun así es dudoso que aumente significativamente la negociación colectiva pues la reforma no transforma la figura del contrato sectorial, o contrato ley.

Las reformas que se introducen respecto al contrato-ley tienen que ver con la adaptación de éste a las modificaciones introducidas en otros artículos, no con la forma de entender lo que es un contrato colectivo sectorial. La reforma no introduce la visión erga-omnes descrita anteriormente, las dificultades para la celebración de contratos-ley sigue siendo la misma y no se ha introducido modificación alguna en cuanto a la extensión de los trabajadores a los que se les podría aplicar este tipo de convenios. Por lo tanto la ausencia de una legislación que permita una extensión de la contratación colectiva a modo del ejemplo español, probablemente impedirá que la negociación colectiva se extienda significativamente en México.

5. Conclusiones

La adhesión al Convenio 98 de la OIT y la reforma laboral impulsada denotan la voluntad política de transformación del modelo corporativo existente, por parte del movimiento político que abandera el Presidente López Obrador. El neocorporativismo adaptado al neoliberalismo mermó notablemente la fuerza y capacidad de acción del sindicalismo

⁶⁵ Se denominan contratos de protección patronal a aquellos contratos colectivos firmados por un sindicato a espaldas de los trabajadores. En México es relativamente frecuente esta práctica mediante la cual un sindicato “fantasma”, que los trabajadores no conocen, firma un contrato colectivo con la empresa que regulando las condiciones laborales del conjunto de la plantilla.

mexicano, lo que se tradujo en una gran bajada de la densidad sindical, un volumen de cobertura por contratación colectiva mínimo y una desmovilización del movimiento obrero en su conjunto. Las reformas emprendidas, apuntan hacia un intento por democratizar las relaciones laborales permitiendo de esta forma una revitalización del sindicalismo en México.

Como apunta Ana Elisa Arriaga, la revitalización sindical lejos de ser un concepto – aunque a veces así se lo presente –, aparece como un horizonte de preocupaciones, en el que conviven diferentes perspectivas y procesos (Arriaga, 2018). Las reformas emprendidas en México están en una fase embrionaria. Se podría afirmar que pretenden desactivar los elementos legales que impedían desarrollarse a un tipo de sindicalismo alternativo al corporativo. Sin embargo, la falta de medidas conducentes a expandir la negociación colectiva y el reforzamiento de la división de los trabajadores de cuello blanco y azul mediante la figura del trabajador de confianza, generan ciertas dudas sobre la dirección que tomará el proceso.

Al tiempo que se daban las reformas, han sucedido ciertos movimientos político-sindicales que acrecientan las dudas. La creación de la nueva confederación sindical CIT (Confederación Internacional de Trabajadores), abanderada por el líder del sindicato minero y senador de MORENA Napoleón Gómez Urrutia, demuestra que más allá de una mera democratización de las relaciones laborales, la reforma laboral ha podido servir como fórmula para abrir las puertas a nuevas dirigencias sindicales más alineadas a las tesis políticas del actual gobierno.

Dejando al margen las dudas razonables, lo cierto es que las reformas implementadas posibilitan la entrada de nuevos actores sindicales en las empresas y garantizan, mediante la creación de los “Centros federales de conciliación y registro laboral”, procesos de libre elección que permitirán a los trabajadores optar entre diferentes modelos sindicales.

Con esto, se rompe el tradicional control del sindicalismo corporativo sobre el conjunto de los trabajadores y permite afirmar que la *Cuarta Transformación* comienza a ser algo más que un eslogan electoral en lo concerniente al mantenimiento del núcleo del sistema que ha imperado en México durante ocho décadas.

En función de los pasos que se vayan dando a futuro, se podrá analizar si se ha dado o no una revitalización del sindicalismo mexicano, en qué forma se ha caracterizado, y si esta revitalización ha transformado el sistema en su conjunto. Lo que sí se puede afirmar en

la actualidad, atendiendo a lo expuesto en el artículo, es que las reformas impulsadas han cimentado las bases que eran condición de posibilidad para poder emprender un camino alternativo en México.

**Política y Sociedad**

ISSN-e: 1988-3129

EDICIONES
COMPLUTENSE

5. Mutación del corporativismo y surgimiento de narrativas populistas. Estudio comparado de los procesos de protesta en Portugal y España en los inicios de la Gran Recesión

Germán Setien Escamendi¹

Recibido: 2-05-2020 / Aceptado: 01-10-2020

Resumen. El movimiento de *los indignados* español y la *geração à rasca* portuguesa fueron dos expresiones del hastío e indignación de la sociedad que en el año 2011 encabezaron la protesta social ante los efectos de las políticas de austeridad que estaban implementando los gobiernos en ambos países a consecuencia de la crisis económica. Sin embargo, a pesar de la similitud en cuanto al marco contextual y la metodología empleada en las protestas, el movimiento español estaba dotado de una narrativa de carácter populista del que carecía el portugués.

Las diferentes estrategias sindicales, alteraron el tradicional sistema de representación de intereses que se daba en los dos países, repercutiendo decisivamente en sus procesos políticos a partir de la gran recesión. El presente artículo aflora, mediante una investigación comparada de casos más semejantes, la soterrada relación entre la mutación del corporativismo social al neocorporativismo segmentado y el aumento de los discursos y reclamaciones populistas, y contribuye así a poner de relieve nexos causales que han sido tradicionalmente desatendidos en la literatura sobre el populismo.

Palabras clave: Sindicalismo; concertación social; economía dualizada; neocorporativismo segmentado; populismo.

[en] The Mutation of corporatism and the emergence of populist narratives. A comparative study of the processes of protest in Portugal and Spain at the beginning of the Great Recession

Abstract. The Spanish indignant movement and the Portuguese *geração à rasca* were two expressions of the weariness and indignation of society that, in 2011, led the social protest against the effects of the austerity policies being implemented by the governments of both countries as a result of the economic crisis. However, despite the similarity in terms of the contextual framework and methodology used in the protests, the Spanish movement was equipped with a populist narrative that the Portuguese movement lacked.

The different union strategies altered the traditional system of representation of interests that existed in both countries, decisively affecting their political processes after the great recession. This article reveals the hidden relationship between the change from social corporatism to segmented neo-corporatism and the increase in populist demands and discourses. In so doing, it shows the importance of causal links that have been traditionally glossed over in the literature on populism. **Keywords:** Trade unionism; social concertation; dualized economy; segmented neo-corporatism; populism

Sumario. 1. Introducción. 2. Acuerdos corporativos en Portugal y España, de las transiciones a la democracia al inicio de la Gran Recesión. 2.1. Portugal, 1986-2006. 2.2. España, 1977-2006. 2.3. 2006-2011, concertación versus confrontación. 3. El neocorporativismo segmentado como condición de necesidad del discurso populista. 4. Conclusiones. 5. Agradecimientos.

6. Bibliografía.

Como citar: Setien Escamendi, G. (2021). Mutación del corporativismo y surgimiento de narrativas populistas. Estudio comparado de los procesos de protesta en Portugal y España en los inicios de la *Gran Recesión*. *Polít. Soc. (Madr.)* 58(1), e69139. <https://dx.doi.org/10.5209/poso.69139>

1. Introducción

El 12 de marzo de 2011, se desarrollaron en las principales ciudades de Portugal las mayores manifestaciones conocidas desde la Revolución del 25 de abril de 1974. A partir de un llamamiento realizado mediante las redes sociales por un grupo de jóvenes autodenominado como “*geração à rasca*” (La generación desesperada), más de 500 mil portugueses alzaron la voz en protesta contra la precariedad laboral y las medidas de austeridad implementadas por el gobierno portugués. Lo significativo de la movilización, más allá de su gran afluencia, fue la heterogeneidad de sus participantes y la ausencia de movimientos políticos o sindicales en su convocatoria. Dos meses más tarde, el 15 de mayo de 2011, las principales ciudades españolas vieron cómo se llenaban sus calles de manifestantes convocados por el movimiento de los indignados. Al igual que en el caso portugués, la espontaneidad, el uso de las redes sociales y la no participación de partidos políticos o sindicatos en el llamamiento, caracterizaron las movilizaciones. La decisión espontánea de darle continuidad a la protesta acampando en la Plaza del Sol en Madrid, popularizó más, si cabe, la reivindicación y produjo el nacimiento del movimiento conocido como 15-M.

Estas dos movilizaciones llevadas a cabo en la península ibérica comparten un marco contextual caracterizado por las repercusiones sociales derivadas de la política de austeridad implementada por los gobiernos de ambos países como respuesta a la crisis económica global iniciada a partir del estallido de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos en 2008 (Tejerina y Perugorria, 2017). La problemática norteamericana provocó una crisis financiera mundial que muy pronto llegaría a la llamada *zona Euro*, y haría tambalearse a gran parte de sus economías, provocando el periodo conocido como la *Gran Recesión*. El impacto de la crisis fue especialmente significativo en los países del sur de Europa. En la península ibérica, afloraron las carencias del modelo de crecimiento de España y Portugal, caracterizado por una baja productividad y una insuficiente intensidad en el uso del capital tecnológico y capital humano (Alonso y Furió, 2010). Este hecho provocó que el desempleo aumentara y la precariedad laboral se extendiera en ambos países.

En cuanto a las estrategias, las mencionadas protestas hay que enmarcarlas en una nueva fórmula de movilización híbrida que combina la utilización del ciberespacio con la ocupación del espacio público. La “*prima-vera árabe*”, las movilizaciones en Islandia o Grecia, o el “*Occupy Wall Street*” norteamericano, son ejemplos de este nuevo método reivindicativo (Soeiro, 2014).

No obstante, si bien las movilizaciones en Portugal y España compartían elementos contextuales y metodológicos, atendiendo al nivel discursivo se pueden apreciar relevantes diferencias. El análisis del discurso del movimiento sustentado en consignas, pancartas individuales y colectivas, así como en los procesos comunicativos que se desarrollaron durante la *acampada de Sol*, permite identificar una serie de franjas argumentativas distintivas que se sintetizan abajo (Minguijón y Pac, 2013):

- Defensa del sistema democrático más allá de la democracia parlamentaria de carácter representativo (“*Le llaman democracia y no lo es*”).
- Denuncia de la perversión del sistema parlamentario por parte de los partidos políticos por su dominio de los resortes de acceso al ejercicio del poder político (“*Esto no es una cuestión de izquierdas contra derechas, es de los de abajo contra los de arriba*”).
- Denuncia de la corrupción política (“*No hay pan para tanto chorizo*”).
- Crítica generalizada a toda la clase política focalizada en los dos grandes partidos Partido Socialista Obrero Español (PSOE) y Partido Popular (PP), (“*PSOE-PP la misma mierda es*”).
- Con el paso de los días, se amplía el campo de destinatarios de las críticas afectando a las dos grandes centrales sindicales Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO) (“*No están aquí, porque están reunidos con los empresarios*”).

Estas líneas argumentativas encajan con la definición del estilo discursivo del populismo que formulan diversos autores. Iñigo Errejón define el populismo como,

“el estilo discursivo que interpela a los sectores subordinados y excluidos para unificarlos en una construcción bipolar frente al orden existente y las élites rectoras, responsabilizadas de las fallas sociales...” (Errejón, 2015:134)

Esta visión del populismo es básicamente concordante con la de la teoría ideacional cuando señala que el populismo “*should be defined as a set of ideas that not only depicts society as divided between “the pure people” versus “the corrupt elite,” but also claims that politics is about respecting popular sovereignty at any cost*” (Mudde, 2004; Mudde y Rovira Kaltwasser, 2017).

En la misma dirección, Aslanidis (2016) interpreta el populismo como un marco para la acción colectiva orientada a construir una identidad popular y retar a las élites. Para Aslanidis, los discursos del 15-M enca-

jaban en el populismo entendido como un esfuerzo *“to politicize citizen identity into a collective identity of a moral People that comprises an overwhelming majority, against which stand the corrupt forces of a tiny minority of elites. Populist framing diagnoses elites as having corroded the main pillars of democracy (popular sovereignty and majority rule) in order to disenfranchise the People and serve their own narrow interests.”* (Aslanidis, 2016:310)

Desde la perspectiva espacial de Cleen y Stavrakakis (2017), las líneas argumentativas expuestas también encajarían en el discurso populista por cuanto consideran que este discurso gira en torno a la oposición entre el pueblo como mayoría oprimida y la Élite/Stablishment.

Por lo tanto, siguiendo a estos autores, se puede inferir que los elementos discursivos articulados por el movimiento de los indignados en España, que cristalizó en el 15-M, contenía elementos de marcado carácter populista.

En el caso de la convocatoria portuguesa, a pesar de no ser organizada por partidos políticos o sindicatos, la movilización no era anti-partidos, como atestigua el hecho de que tres de los cuatro jóvenes convocantes eran militantes del Partido Socialista (PS), el Partido Comunista Portugués (PCP) y el Bloco de Esquerda (BE), o que a la convocatoria estaban invitados los 230 parlamentarios de la Asamblea de la República al considerar que “deben ser parte de la solución” (Relea, 2011). En suma, a diferencia del caso español, la indignación portuguesa no era articulada en oposición a los partidos políticos de izquierda, no impugnaba el régimen político surgido a partir de la Revolución del 25 de abril, y no pretendía plasmar una construcción bipolar oponiendo al pueblo frente a las élites. Todo ello revela la presencia de patrones de movilización social y de mecanismos discursivos marcadamente diferentes en ambos casos ibéricos.

La literatura científica ha abordado la diferencia entre la respuesta que se dio en España y Portugal desde distintos enfoques. Tal vez el más destacable es el que plantea Robert Fishman (2019), cuando señala que la democracia portuguesa tiende a ser mucho más incluyente que la española por razones históricas que quedan insertadas en la cultura democrática predominante en cada país, la cual derivaría en buena medida de la naturaleza diferente de los procesos de transición democrática en ambos países. Esta diferencia explicaría la razón por la cual los movimientos sociales portugueses miraban hacia los actores institucionales. Estos actores habrían tenido cierta sensibilidad hacia las protestas y los descontentos. En el caso español, los movimientos sociales, y en particular el 15-M, plantearían la idea de profundizar en la democracia y cambiarla porque los actores institucionales les habían excluido.

El argumento de Fishman es complementario con la presente investigación. La teoría de Fishman explica uno de los motivos por los que el sindicalismo mayoritario español viró estratégicamente en la década de los 90 provocando la mutación de las relaciones corporativas. Al no verse satisfechas las demandas del movimiento obrero por parte de las instituciones, y viéndose limitada su capacidad de movilización, el sindicalismo español optó por “institucionalizarse” mediante la participación continua en la mesa de diálogo social y los constantes acuerdos neocorporativos, cosa que no sucedió en el caso portugués. De este modo, Fishman estaría identificando algunas de las causas que provocaron la divergencia entre los modelos corporativos español y portugués y este artículo lo hace a las consecuencias.

Siguiendo a Della Porta (2013) el presente artículo es un análisis que emplea el método comparativo mediante la elección de casos más semejantes. Más allá de las similitudes en cuanto a la ubicación geográfica, rasgos culturales o un parecido desarrollo económico, Portugal y España comparten, a partir de mediados del siglo XX, un proceso político marcado por un extenso periodo autoritario, la transición a la democracia y la integración en la Unión Europea. Del mismo modo, los dos países se han regido por un sistema de representación de intereses corporativo que, con el cambio de régimen político en la década de los 70, pasó de ser de Estado, a social (Schmitter, 2015). Estas fuertes similitudes permiten identificar las diferencias cruciales que llevaron a diferentes trayectorias políticas a partir de la Gran Recesión. En particular, el objetivo del artículo es examinar la influencia que tuvo el distinto desarrollo del corporativismo social portugués y español en las diferentes narrativas que construyeron los movimientos de protesta de ambos países al iniciarse la crisis.

En particular, la introducción del corporativismo como factor diferenciador en la génesis del estallido social de 2011 aporta, por tanto, elementos de comprensión fundamentales sobre el diferente desarrollo del marco político durante la crisis en Portugal y España.

Como punto de partida, conviene aclarar en qué parámetros sitúo el populismo y el corporativismo. En línea con el enfoque ideacional (Hawkins y Rovira Kaltwasser, 2017), entiendo el populismo como un discurso político que enfrenta, de una forma maniquea, la voluntad de un grupo homogéneo virtuoso denominado como “pueblo” o “la gente” con una élite conspiradora, corrupta y malvada. Como señalan los propios autores de la teoría, la definición ideacional “separa analíticamente la existencia del lenguaje populista de su efecto en la política”, y este hecho resulta de especial relevancia a la hora de desarrollar este trabajo. Se argumenta desde esta teoría que las actitudes y demandas populistas no

son construidas desde “arriba”, pero sí que tienen que ser activadas para tener efectos políticos relevantes, además, como señalan Mudde y Rovira Kaltwasser (2018: 1671) el enfoque ideacional permite analizar el grado de difusión de estas ideas en la opinión pública, y las condiciones concretas bajo las cuales estas actitudes son activadas políticamente.

En el presente artículo se analizan las características que han hecho más probable el surgimiento de esas demandas y su activación política en España que en Portugal, poniendo el énfasis en los actores sindicales, a diferencia de otros trabajos que se han centrado en los partidos políticos (Gómez-Reino y Llamazares, 2018) y teniendo en cuenta que, desde la perspectiva ideacional, la percepción de la falta de responsabilidad receptividad (*responsiveness*) por parte de representantes políticos y sociales es uno de los elementos decisivos en la activación del populismo

Parte de la base de que la irrupción y gran éxito electoral de Podemos en las elecciones legislativas de 2015 en España, viene precedida de una extensión de los discursos y las reclamaciones de tipo populista en la sociedad española (Errejón, 2015). A su vez, la extensión de estos discursos y reclamaciones repercutirían en su articulación partidista, muy diferente en España y Portugal (Lisi et al., 2019) y, en el caso de España, en la activación electoral de las actitudes populistas (Andreadis et al., 2018).

Por lo tanto, el análisis de este trabajo se centra en mostrar la forma en que diferentes tipos de articulación de intereses condicionan las lógicas políticas en los dos países, mostrando de manera especial la existencia de una relación entre el modelo de corporativismo y el éxito político del discurso populista.

Del lado del corporativismo, el sustento teórico que servirá como base para el estudio comparativo del fenómeno en España y Portugal se basa en el concepto de “neocorporativismo segmentado” elaborado por Etchemendy y Collier (2008). Estos autores, partiendo de la reconceptualización del corporativismo que hizo Schmitter (1974), y teniendo como objeto de estudio el caso de Argentina, desarrollan este concepto atendiendo a la existencia de un mercado de trabajo dualizado entre trabajadores formales que gozan de un contrato legal, derechos laborales y pueden tener representación sindical, y trabajadores informales que carecen de estas condiciones. El neocorporativismo segmentado se refiere a las relaciones corporativas que se dan entre el gobierno, la patronal y el sector formal de los trabajadores, dejando al margen a los informales. Teniendo en cuenta los procesos de dualización del mercado de trabajo que también han ido dándose en España y Portugal, y se agudizaron a partir del comienzo de la crisis, la adaptación del concepto a la realidad ibérica facilitará la comprensión de las trayectorias abordadas aquí.

Este trabajo contribuye así a enriquecer la investigación en torno al fenómeno del populismo incluyendo el análisis del neocorporativismo como un factor clave para la comprensión de su surgimiento. Este aspecto ha sido comúnmente desatendido en la literatura reciente sobre el movimiento 15-M y el posterior éxito electoral de Podemos. Los hallazgos obtenidos revelan la importancia del artículo que se desarrolla a continuación.

El artículo se divide en tres partes. La primera, partiendo del legado autoritario de los dos países, repasa los pactos corporativistas alcanzados en el periodo democrático comparando las diferentes tendencias y motivaciones que inspiraban la negociación. La segunda parte se centra en el periodo histórico sujeto de estudio en el que se comparan las distintas estrategias sindicales y sus consecuencias. La tercera parte analiza la conexión entre las demandas de los movimientos emergentes con las distintas trayectorias derivadas de las posturas ante la negociación corporativista. Finalmente, se plasman las conclusiones extraídas del estudio.

2. Acuerdos corporativos en Portugal y España, de las transiciones a la democracia al inicio de la Gran Recesión

El golpe de estado del 25 de abril de 1974 en Portugal y la muerte del general Franco el 20 de noviembre de 1975, son dos hitos que marcaron el final de los regímenes autoritarios de la península ibérica. Ambas dictaduras cumplían con la definición de lo que Schmitter denomina como corporativismo de Estado, o político, que se caracteriza por el control del Estado de las unidades constitutivas del sistema de representación de intereses. Tras cinco décadas de dictadura en Portugal (1926-1974) y cuatro en España (1939-1975), en ambos países se produjeron procesos de transición prácticamente al mismo tiempo, aunque no iguales. En Portugal, el proceso democratizador y de descolonización se produjo simultáneamente, lo que desembocó en una fuerte crisis de Estado. La principal característica del proceso fue su carácter rupturista con el régimen anterior (Lobo et al., 2016). Las grandes movilizaciones sociales, encabezadas por el movimiento obrero y el Partido Comunista de Portugal, condujeron a lo que se conoció como el Proceso Revolucionario (PREC) que estuvo vigente entre 1974 y 1975. Con la aprobación de la Constitución y la celebración de elecciones legislativas en abril de 1976, la situación política se estabilizó dando paso a un periodo en el que no hubo acuerdos corporativos hasta que las consecuencias de la crisis económica entre 1983 y 1985 forzó a que se reanudaran las negociaciones tripartitas (Royo, 2001).

Al contrario de Portugal, en España el proceso de transición hacia la democracia se produjo mediante pactos que dieron lugar a una transferencia de legitimidad entre el régimen dictatorial y la monarquía parlamentaria (Cotarelo, 1994). Existe un consenso entre los académicos en ubicar temporalmente el proceso de transición en España entre la muerte de Franco (20 de noviembre de 1975) y la aprobación de la Constitución española (27 de diciembre de 1978). Durante el proceso, se dieron diversos acuerdos entre el régimen saliente y las fuerzas democráticas, siendo algunos de ellos los llamados “Pactos de la Moncloa”, que pretendían dar una respuesta consensuada a la grave crisis económica que vivía el país y que pueden considerarse como los primeros pactos corporativistas de la era democrática (Oliet, 2000).

2.1. Portugal

Tabla 1. Acuerdos corporativos en Portugal 1986-2006

Año	Acuerdo	Firmantes
1986	Recomendação sobre Política de Rendimentos para 1987	Gobierno/Patronal/UGT ²
1988	Acordo sobre Política de Rendimentos para 1988	Gobierno/ Patronal/UGT
1990	Acordo económico e social 1990	Gobierno/ Patronal/UGT
1991	Acordo Política de Formação Profissional 1991	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN ³
	Acordo Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho 1991	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN
1992	Acordo de Política de Rendimentos para 1992	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN
1996	Acordo de Concertação Estratégica 1996-1999	Gobierno/Patronal/UGT
	Acordo de Concertação Social de Curto Prazo 1996-1999	Gobierno/Patronal/UGT
2001	Acordo sobre a Modernização da Proteção Social	Gobierno/Patronal/UGT
	Acordo sobre Condições de Trabalho, Higiene Segurança no Trabalho e Combate à Sinistralidade	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN
	Acordo sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN
2005	Acordo entre as confederações com assento na CPCS visando a dinamização da contratação coletiva	Gobierno/Patronal/UGT/CGTP-IN
2006	Acordo sobre a reforma da segurança social	Gobierno/Patronal/UGT
	Acordo entre as confederações com assento na CPCS visando a formação profissional	Patronal/UGT/CGTP-IN

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Consejo Económico y Social de Portugal (CES)

Como se aprecia en la Tabla 1, los pactos corporativos en Portugal se reanudaron en 1986 tras la creación por parte del gobierno de un órgano facilitador de los acuerdos denominado “Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS)” en 1984, con la intención de involucrar a los actores sociales en el objetivo de estabilizar el sistema político y controlar la inflación (Sousa, 2009). Esta institución fue reforzada con la creación del Consejo Económico y Social (CES) en el año 1991, institución creada como un órgano constitucional para la consulta y la concertación de los agentes sociales que participan del diálogo social. Este mismo año en España se creó una institución con el mismo nombre y los mismos fines. En base a los datos expuestos en la Tabla 1, y teniendo en cuenta los actores firmantes de los acuerdos, se puede concluir que hubo cuatro etapas diferentes en la concertación portuguesa entre los años 1984 y 2006:

1. A partir de la constitución de la CPCS en 1984, se firman dos acuerdos tripartitos con la intención de contener el alza inflacionaria. La CGTP-IN no firma estos acuerdos.
2. Entre 1990 y 1992, se logran cuatro acuerdos amplios relativos a la política económica y social, de los que la CGTP-IN suscribe tres.
3. Entre 1996 y 2000, se suscriben dos acuerdos que la CGTP-IN no solo no firma, sino que los combate. En especial se moviliza contra el ACSCP (*Acordo de Concertação Social de Curto Prazo*), que contenía la regulación del tiempo de trabajo. La movilización fue muy exitosa y obligó al gobierno a redefinir su fórmula de negociación tripartita (Naumann, 2017).
4. Entre 2001 y 2005, la nueva redefinición de la negociación, basada en tratar materias más específicas que facilitarían la participación de la CGTP-IN, da como fruto la firma de cuatro acuerdos de los que la central sindical suscribió tres.

La división por etapas del análisis del cuadro en base a la actuación del CGTP-IN tiene que ver con la importancia de la confederación sindical en Portugal (Stoleroff, 2014). La CGTP-IN es la organización sindical mayoritaria, con diferencia sobre la UGT y con una mayor capacidad de movilización. Los acuerdos tripartitos en los que no participaba La CGTP-IN eran de muy difícil implantación, por lo que se puede argumentar que, a pesar de existir una negociación corporativa abundante y constante en el tiempo en Portugal, los pactos tripartitos realmente efectivos eran los que contaban con el beneplácito de la CGTP-IN. La actitud del sindicato mayoritario portugués en este periodo fue de participación intermitente en función de la coyuntura y la temática planteada.

² La União Geral de Trabalhadores (UGT) es una central sindical de tendencia socialista, la segunda en representatividad de Portugal.

³ La Confederação Geral dos Trabalhadores portugueses-Intersindical Nacional (CGTP-IN) es una central sindical de tendencia comunista. Es la mayoritaria en Portugal

2.2. España

Tabla 2. Acuerdos corporativistas en España 1977-2006

Año	Acuerdo	Firmantes
1977	Pactos de la Moncloa	Gobierno/Patronal/CCOO/UGT
1979	Acuerdo Básico Interconfederal (ABI)	Patronal/UGT
1980	Acuerdo Marco Interconfederal (AMI)	Gobierno/Patronal/UGT
1982	Acuerdo Nacional de Empleo (ANE)	Gobierno/Patronal/CCOO/UGT
1983	Acuerdo Interconfederal (AI)	Patronal/CCOO/UGT
1984	Acuerdo Económico y Social (AES)	Gobierno/Patronal/UGT
1997	Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (AIEE)	Patronal/CCOO/UGT
1997	Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 1997	Patronal/CCOO/UGT
*2002	Acuerdo Interconfederal para la negociación colectiva 2002	Patronal/CCOO/UGT
2004	Declaración para el diálogo social 2004	Gobierno/Patronal/CCOO/UGT
2006	Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo	Gobierno/Patronal/CCOO/UGT

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y del Boletín Oficial del Estado

En 1977, se aprobaron los “Pactos de la Moncloa” como fórmula de consenso para implementar medidas económicas que pusieran coto a la profunda crisis económica que atravesaba el Estado y que ponía en peligro el proceso de transición a la democracia en España (Cabrera, 2011). Estos pactos fueron firmados por el conjunto de partidos políticos y el gobierno, y posteriormente asumidos por los sindicatos y la patronal. Es por esto que son considerados los primeros pactos corporativos del nuevo proceso democrático en ciernes. Desde entonces hasta el día de hoy, la negociación corporativista, rebautizada como *diálogo social*, se ha asentado en España, siendo sus principales actores los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones patronales Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), con participación del gobierno como actor en ocasiones y asumiendo los acuerdos cuando no se requería su concurso.

Al igual que en el caso portugués, se pueden diferenciar distintas etapas en la concertación social española. Existen diferentes formas de clasificar las etapas de la concertación, atendiendo a los distintos contextos económicos (Rodríguez Morón, 2016), por el carácter institucional o contractual de la concertación (Moreno, 2013) etc.

En este caso, en base a la Tabla 2, la intensidad de la negociación será la que marque la pauta de diferenciación, distinguiéndose así las siguientes tres fases:

1. A partir de la firma de “los pactos de la Moncloa” en 1977, se abre un periodo en el que se firman otros cinco acuerdos hasta 1984. El contenido de la concertación tiene que ver con la respuesta a la crisis económica y la estabilización del nuevo régimen político. Todos los agentes firman los seis acuerdos, excepto CCOO que firma tres. La posición de CCOO está relacionada con la fuerte discusión interna que se da tanto en el sindicato como en el Partido Comunista de España (PCE) en torno al modelo de transición por consenso y la respuesta a la crisis (Albarracín, 1991).
2. La segunda fase se extiende desde 1986 hasta 1994 y es la etapa de la confrontación frente a la concertación (Luque, 2012). El PSOE comenzó a impulsar ciertas medidas de liberalización del mercado de trabajo que enrarecieron las relaciones entre el gobierno y los sindicatos. El “plan de empleo juvenil”, impulsado por el gobierno en 1988, fue la gota que colmó el vaso. La propuesta, que trataba de afrontar el grave problema del desempleo en España precarizando las condiciones laborales de los jóvenes, fue respondida por los sindicatos con una huelga general que tuvo un enorme éxito y que obligó al gobierno a retirar la iniciativa (Gálvez, 2017). A pesar de dicho éxito, el gobierno continuó implementando reformas liberalizadoras y los sindicatos siguieron oponiéndose, dándose otro pico en la confrontación en 1994, al convocar CCOO y UGT otra huelga general en contra de la reforma laboral impulsada por el gobierno. Esta huelga, sin embargo, no fue tan exitosa como la de 1988, y tanto éste como otros factores que estaban socavando la fuerza del sindicalismo español como los problemas financieros de UGT derivados del escándalo de PSV⁴, condujeron a que se volviera a abrir otra fase de diálogo social a partir del mismo año 1994.
3. La tercera fase de la concertación comienza a dar sus frutos en 1997 y, salvo los años 2000 y 2001 donde se produjo un paréntesis, no cesa en todo el periodo. Durante los gobiernos del conservador PP (1996-2004), se firmaron tres acuerdos de calado, incluyendo el llamado “Acuerdo interconfederal”

⁴ Escándalo ligado al fraude en la venta de viviendas a cooperativistas que afectó directamente a la UGT, que fue imputado como responsable civil.

para la negociación colectiva”, que se fue renovando año a año. La Legislatura que dio comienzo en 2004 bajo el gobierno del PSOE se inauguró con la “Declaración para el diálogo social” firmada por el gobierno, la patronal y los dos sindicatos mayoritarios. Dicho acuerdo auguraba una continuación de la concertación tripartita, hecho que se confirmó con el “Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo”, suscrito por los mismos actores en el año 2006.

Las tres fases de la concertación social española se deben entender bajo tres claves diferentes. La concertación de la primera fase tiene que ver con la anteposición de un interés político, conseguir una estabilidad que permitiese asentar a la joven democracia a intereses puramente sociolaborales. La segunda fase, o fase de confrontación, viene dada por la conjunción de dos factores: la estabilidad y mejora económica que hace que el sindicalismo comience a reactivar la reivindicación, y el giro del PSOE que implementa medidas liberalizadas con miras a la integración europea (Etxezarreta, 2002). La tercera fase está marcada por el giro ideológico que paulatinamente se fue dando en el seno de CCOO. La central sindical, que en sus orígenes estaba ligada al PCE, fue paulatinamente abandonando las posiciones comunistas y acercándose hacia la socialdemocracia. Este hecho sumado a la ruptura de la relación cuasi orgánica entre el PSOE y la UGT en base a la necesidad del sindicato socialista de mantener una posición propia por la presión de la competencia sindical (Astudillo, 2004) favoreció la unidad de acción entre la UGT y CCOO y su búsqueda continua del diálogo y la concertación social.

El análisis comparado de la negociación corporativa y los acuerdos tripartitos alcanzados en Portugal y España desde el advenimiento de sendas democracias hasta el año 2006, permite constatar que el legado corporativista autoritario se transforma, pero no desaparece la cultura de negociación y acuerdo tripartito en ambos países. Los procesos de democratización y entrada en la Unión Europea nos hablan de una similitud en la trayectoria política de Portugal y España que es complementaria con la forma de gestionar la relación entre los sujetos de la representación de intereses. Sin embargo, a pesar de las similitudes, la evolución de ciertos actores va conformando dos visiones diferentes de la concertación, diferencia que resultará relevante a posteriori.

2.3. 2006-2011, concertación versus confrontación

A partir del año 2005, el gobierno portugués, encabezado por el PS, comienza a implementar reformas con el objetivo de mejorar la competitividad y aumentar la productividad. Entre las reformas, cabe destacar la rebaja del gasto público mediante dos importantes medidas: la reforma de la seguridad social, que básicamente se sustanció en un aumento de la edad de jubilación, y el recorte en el número de funcionarios públicos (Lourtie, 2011). Esta política de reformas fue respondida por parte de la CGTP-IN con el abandono de la concertación social y la convocatoria de una huelga general en mayo de 2007 “Contra el neoliberalismo socialista”⁵. La huelga no recibió el apoyo de UGT, que prefirió seguir respaldando al presidente del gobierno del PS. Este hecho marcó una nueva tendencia en la estrategia de la CGTP que se caracterizó por la confrontación con el gobierno socialista.

A pesar de las mejoras en cuanto a la competitividad y la productividad registradas en Portugal durante los años 2008 y 2009, los desequilibrios en cuanto al déficit se cernían como una espada de Damocles sobre la economía portuguesa; además, las medidas impulsadas precarizaban cada vez más las condiciones laborales de los trabajadores portugueses, lo que llevó a la CGTP a convocar una manifestación en Lisboa “contra la crisis y el paro” en marzo de 2009, que resultó ser la mayor movilización laboral hasta aquel momento, con la participación de en torno a 200.000 trabajadores.⁶

En el año 2010, la crisis de la deuda soberana en Europa azotó con especial virulencia a Grecia e Irlanda. El aumento de las primas de riesgo que los mercados de bonos asignaban a su deuda soberana, unida a una rebaja en la calificación de estos por parte de las calificadoras internacionales, provocó la imposibilidad de financiarse a estos países en los mercados internacionales, viéndose abocados a solicitar rescates financieros. En el caso de Portugal, se produjo el denominado *efecto contagio*, por el cual, los mercados percibían de la misma manera la deuda soberana portuguesa que a la griega o irlandesa, a pesar de que autores como Robert Fishman (2011) argumentan que esta bajada de las calificaciones de la deuda portuguesa era completamente injustificada y se debía más bien a aspectos ideológicos.

Lo cierto es que, a lo largo del año 2010, el presidente del gobierno portugués activa tres planes consecutivos de austeridad (Programas de Estabilidad y Crecimiento - PEC), en los meses de marzo, junio y noviembre, respaldándose en los votos de su partido y la abstención de la oposición conservadora. Estas medidas incluían la reducción del gasto social, la congelación de las pensiones, rebaja del salario de los funcionarios públicos, privatización de bienes públicos y aumentos del IVA y el IRPF, medidas todas

⁵ La huelga convocada por la CGTP-IN contra el neoliberalismo socialista, supuso el primer gran acto del periodo de confrontación entre el sindicato y el gobierno del PS.

⁶ Fuente: <https://www.diariolibre.com/actualidad/multitudinaria-manifestacin-en-lisboa-contra-la-crisis-y-el-paro-NADL192087>

dirigidas a reducir el déficit del país y evitar el rescate. La oposición izquierdista (PCP y Bloco de Esquerda) del Parlamento respondió a las duras medidas de austeridad con dos mociones de censura contra el presidente que no salieron adelante. Desde el ámbito social, la respuesta vino en forma de convocatoria de huelga general por parte de los sindicatos para el 24 de noviembre de 2010, siendo muy significativo que la convocatoria fuera formulada por los dos grandes sindicatos del país, CGTP-IN y UGT por primera vez en 22 años (González y Luque, 2015).

En el primer trimestre de 2011, el gobierno del PS presentó un cuarto plan de austeridad que esta vez no contó con el apoyo de la oposición conservadora lo que imposibilitó su aprobación y provocó la caída del gobierno. El 6 de abril, ante el agravamiento de la situación económica, el Primer Ministro en funciones solicitó la activación del rescate a la Unión Europea.

Durante este periodo se firmaron 3 grandes acuerdos tripartitos. El primero, relativo a la formación profesional en 2007; el segundo, a la reforma laboral y protección social en 2008, y el tercero, a la competitividad y el empleo el 22 de marzo de 2011, destacando este último al ser precedido de una huelga general en noviembre de 2010 y de las movilizaciones de la “*geração à rasca*” el 12 de marzo de 2011. Todas las reformas eran de carácter restrictivo hacia los derechos y protección de los trabajadores. La CGTP-IN no firmó ninguno.

En España, el año 2008 es el que da inicio a la crisis a partir del pinchazo de la burbuja inmobiliaria. Dos datos sirven para respaldar esta afirmación. En 2007, se inició la construcción de 617350 viviendas, mientras que en 2008 la cifra fue de 328490 (Fomento, 2013) y, en los mismos años, la compraventa de viviendas cayó de 863.871 a 564.463 (Fomento, 2019). En los siguientes años, la tendencia continuó agravándose en los dos rubros. El flujo de crédito se cortó bruscamente, lo que produjo una disminución de la capacidad de endeudamiento del sector privado y, por consiguiente, generó un parón repentino del sector de la construcción y sus derivados. El que fue motor del crecimiento de la economía española (Doménech, 2011) quedaba gripado, y las consecuencias no se harían esperar. El desempleo aumentó de una forma exponencial, y el sector financiero español, considerado hasta el momento como muy sólido, empezó a tambalearse. El gobierno del PSOE presidido por Rodríguez Zapatero, durante los años 2008 y 2009 reacciona aplicando medidas contracíclicas de aumento de gasto público, lo cual no impide que la economía española no remonte y entre en recesión en el último trimestre de 2008, pasando de crecer un 3,5 % en 2007, a -0,7% en 2008 (Martínez et al., 2013).

A partir de 2010, el gobierno español abandona las políticas económicas expansivas y toma la senda de la austeridad. Se congelan las pensiones, se recorta el salario de los funcionarios públicos, se eliminan ayudas sociales como el *cheque bebé*, se aumenta el IVA, se aprueba una reforma del mercado laboral que fundamentalmente consiste en abaratar el coste por despido de los trabajadores, se aumenta gradualmente la edad de jubilación pasando de 65 a 67 años y, finalmente, en el verano de 2011 se aprueba una reforma constitucional mediante la cual se prioriza el pago de la deuda ante cualquier otro gasto del Estado.

Desde el campo sindical, durante los dos primeros años de crisis no existe ninguna respuesta significativa. La reacción sindical se produce a partir de la reforma laboral planteada por el gobierno del PSOE en junio de 2010, CCOO y la UGT llaman a la huelga general para septiembre de 2010. La huelga tuvo un seguimiento desigual y, en todo caso, quedó lejos del seguimiento que tuvo la huelga general convocada en 1988.

En cuanto a la concertación tripartita, fueron dos los grandes pactos firmados: el “Acuerdo por el empleo y la negociación colectiva para 2010, 2011 y 2012”, firmado en febrero de 2010, y el “Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”, de febrero de 2011. En el primero, entre otras cuestiones, se fijaban criterios de contención salarial por los que se recomendaba un aumento máximo de salarios del 1% para el año 2010, de entre 1 y el 2 % para el año 2011 y de entre el 1,5 y el 2,5% para el año 2012, desligándolos del Índice de Precios al Consumo. El segundo acuerdo tuvo como principal aportación la ampliación de la edad de la jubilación de los 65 a los 67 años. Ambos pactos fueron firmados por las dos centrales sindicales mayoritarias españolas.

En base a lo arriba indicado, el hecho diferencial entre España y Portugal en lo que atañe a la cuestión, es la diferente estrategia sindical mantenida por CCOO y la CGTP-IN. La UGT de los dos países se mantuvo fiel a la estrategia de concertación con los gobiernos socialistas a excepción de las huelgas generales convocada en España y Portugal en 2010, que supusieron momentos puntuales de confrontación que no implicaron una ruptura de la estrategia puesto que los acuerdos regresaron al cabo de pocos meses.

La importancia de la diferencia estratégica de CCOO y CGTP-IN radica en dos aspectos; el peso específico de las dos confederaciones (son las mayoritarias en sus países, si bien es verdad que la distancia en cuanto a nivel de representación y afiliación entre CGTP-IN y UGT en Portugal es mucho mayor que la existente entre CCOO y UGT en España). Y su legado histórico de lucha (CGTP-IN y CCOO fueron las organizaciones más combativas durante los regímenes dictatoriales y tras la llegada de las democracias). La Tabla 3 muestra la diferente estrategia adoptada por CGTP-IN y CCOO ante las

medidas impulsadas desde los gobiernos, tomando como referencia la línea general de las medidas gubernamentales y la respuesta sindical en cada fase del periodo estudiado.

Tabla 3

	2006-2008	2008-Ene.2010	Ene.2010-Jun.2010	Julio 2010-Dic.2010	Ene.2011-Jun.2011
Iniciativa gobierno España	Extensión de derechos y cobertura social	Medidas contra cíclicas de gasto público	Medidas de austeridad	Reforma laboral regresiva	Medidas de austeridad
Respuesta CCOO	ACUERDO	ACUERDO	ACUERDO	MOVILIZACIÓN	ACUERDO
Iniciativa gobierno Portugal	Reformas económicas de corte liberal	Reforma laboral regresiva	Medidas de austeridad	Medidas de austeridad	Medidas de austeridad
Respuesta CGTP	MOVILIZACIÓN	MOVILIZACIÓN	MOVILIZACIÓN	MOVILIZACIÓN	MOVILIZACIÓN

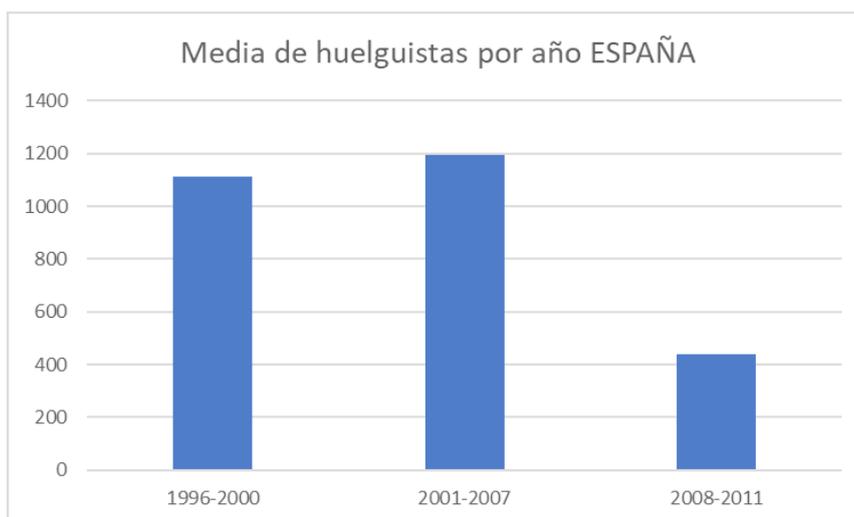
Fuente: Elaboración propia

La CGTP-IN portuguesa apostó inequívocamente desde el año 2006 por una estrategia de confrontación con el gobierno socialista de José Sócrates. Su decisión de abandonar la concertación tripartita y de hacer constantes llamamientos a la movilización contra las medidas de austeridad y retroceso de los derechos laborales con anterioridad al inicio de la gran recesión, lo posicionó como un actor legítimo en la defensa de los trabajadores ante el conjunto de la sociedad. Así, cuando a partir de inicios de 2010, la situación económica del país empeoró notablemente y las medidas de austeridad se endurecieron, su discurso se vio legitimado y pudo ser complementario al de las nuevas formas de movilización y protesta que surgían de los sectores más precarizados y subalternos del mercado laboral portugués (David, 2018). Lejos de ser rechazado al momento de cristalizar la nueva forma de protesta en la “*geração à rasca*”, el sindicalismo de confrontación encarnado en la CGTP-IN fue reivindicado por los manifestantes.

CCOO, por el contrario, continuó ahondando en la senda de la concertación y la unidad de acción con la UGT española. En el periodo precrisis, mantuvo unas excelentes relaciones con el gobierno socialista de Rodríguez Zapatero al albur del crecimiento económico y la extensión de derechos sociales que vivía el país. Una vez comenzada la crisis, CCOO continuó sentado en la mesa de diálogo social a pesar del evidente deterioro de la situación económica y el aumento imparable del desempleo. El hecho paradigmático de esta actitud fue el acuerdo alcanzado con la patronal en febrero de 2010: “Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012” mediante el cual pactó una contención salarial con la patronal cuando los despidos y expedientes de regulación de empleo arreciaban. Este pacto quedó en mayor evidencia cuando, tres meses después, el gobierno giró en sus políticas y se adentró en la senda de la austeridad, reduciendo el salario de los empleados públicos en un 5%, congelando las pensiones por jubilación para el año 2011, recortando el gasto en dependencia o eliminando el *cheque Bebé*. No fue hasta septiembre de 2010, tras la aprobación de la reforma laboral por parte del gobierno, que varió la actitud del sindicalismo mayoritario español. El 29 de septiembre de 2010, CCOO, junto a UGT, convocó una huelga general en protesta por la reforma laboral. Sin embargo, y sin solución de continuidad, CCOO volvió a la mesa de negociación llegando, en febrero de 2011, al segundo gran acuerdo de este periodo en el que, con la firma de los sindicatos, la patronal y el gobierno, se extendió la edad de jubilación de los 65 a los 67 años, en el “Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”.

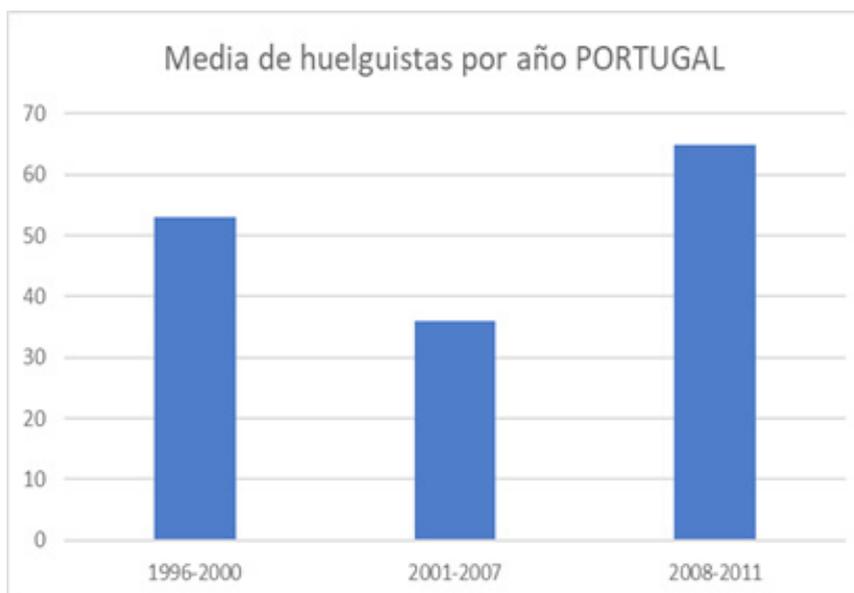
La actitud del sindicalismo mayoritario español denota una apuesta inequívoca por la concertación y el acuerdo en base a la asunción del nuevo rol del sindicalismo en el sistema de articulación de intereses corporativo español, que repercutió de forma decisiva en la ausencia de movilización social masiva en los primeros años de la gran recesión, cosa que no sucedió en el caso portugués. Las siguientes dos gráficas avalan la afirmación realizada. Comparando la evolución de la cantidad de trabajadores que participaron de media anualmente en huelgas de carácter laboral, se aprecia como, en España, los pactos corporativos alcanzados en los primeros compases de la gran recesión actuaron como un dique de contención de la movilización obrera, disminuyendo drásticamente el número de trabajadores que se movilizó mediante huelgas. En Portugal, en cambio, el abandono del diálogo social y la adopción de una estrategia combativa por parte de la CGTP-IN, provocó un aumento de la conflictividad laboral y en consecuencia un mayor número de trabajadores participo en huelgas.

Gráfico 1. Media anual de huelguistas en España



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Informe Sociolaboral 2011 del Consejo de Relaciones Laborales (CRL) del país vasco.

Gráfico 2. Media anual de huelguistas en Portugal



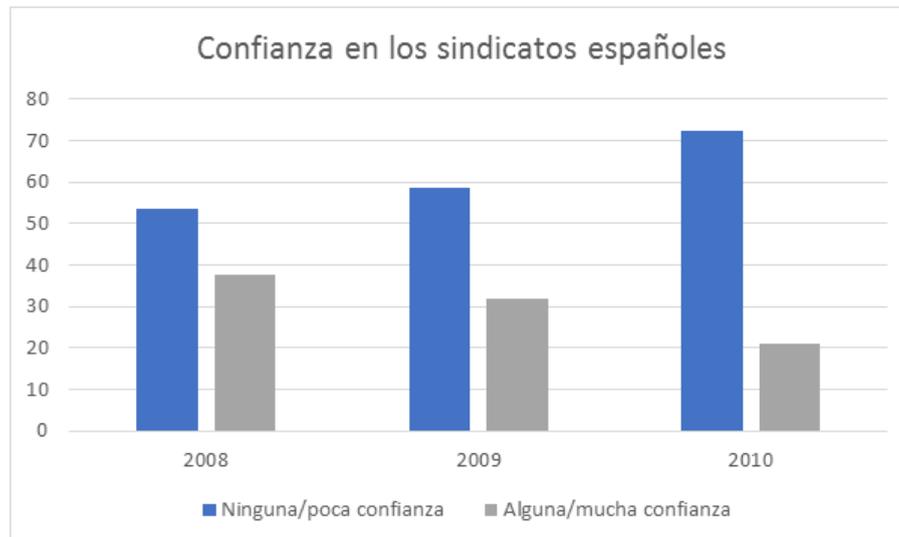
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos PORDATA

La estrategia de concertación de CCOO tuvo dos grandes consecuencias:

- Por una parte, le hizo partícipe, junto al gobierno y la patronal, de las medidas de austeridad y recortes que se estaban implementando. De esta forma, a causa del mantenimiento de un clima de entendimiento con el gobierno, las personas afectadas por los recortes y la crisis económica incluían al sindicalismo español entre los causantes de sus desgracias, pues las medidas habían sido tomadas por consenso.
- La convocatoria de huelga general llevada a cabo en septiembre de 2010 fue motivada por una reforma laboral, y afectaba directamente a las personas trabajadoras en activo, que son los potenciales afiliados a los sindicatos. Este hecho causó una sensación de que la movilización sindical solo se dio en defensa de sus intereses, cuando fruto de la crisis más de 2 millones de personas habían perdido su empleo y las consecuencias sociales más allá del entorno laboral se hacían cada vez más evidentes.

Como se aprecia en el Gráfico 1, los estudios del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre la evolución de la confianza de los españoles en los sindicatos durante este periodo demuestran lo señalado:

Gráfico 3. Confianza en los sindicatos españoles



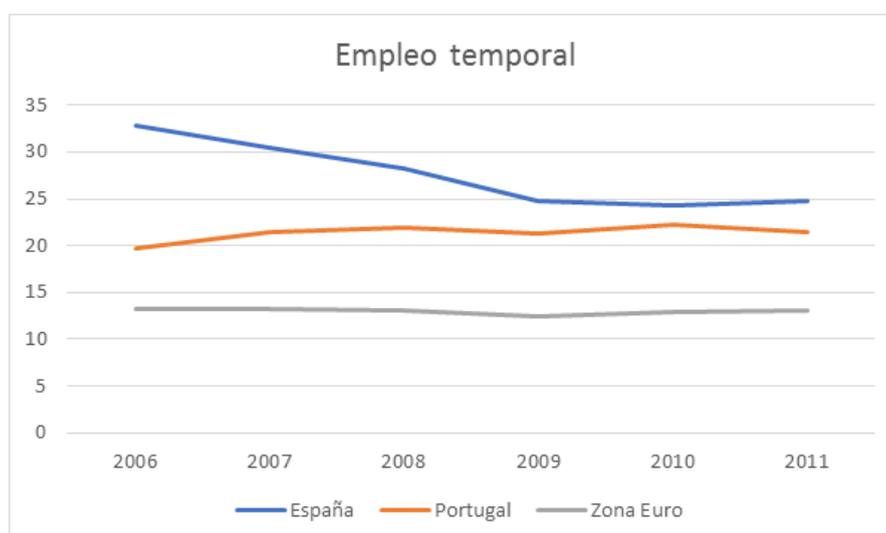
Fuente: Elaboración propia a partir de los estudios 2777, 2823 y 2849 del CIS

El giro estratégico de CCOO no se produjo de forma repentina. Diversos factores de orden político, organizacional e incluso de recursos materiales fueron transformando la línea sindical de la confederación a partir de principios de los 90. Su unidad de acción con la UGT y el ciclo económico de constante crecimiento en España a partir de 1997, favorecieron una tendencia pactista que, en líneas generales, resultaba beneficiosa para la organización que pasó de tener 332.000 afiliados en 1986 a 794.000 en 2001 y a 1.077.000 en 2007 (Vidal, et al., 2016). Sin embargo, más allá de lo que sucedió al interior de la organización, la estrategia de concertación hizo perder al sindicato la referencialidad en la lucha social frente al conjunto de la sociedad, cosa que no ocurrió en Portugal con la CGTP.

3. El neocorporativismo segmentado como condición de necesidad del discurso populista

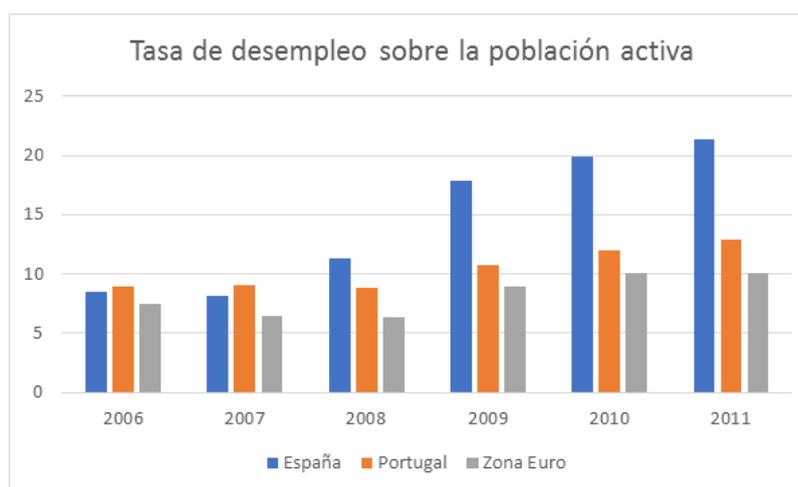
En España, el espectacular aumento de desempleo sumado a la precarización de las condiciones laborales hizo saltar a la luz la dualización que como señala García Serrano (2011) no era nueva en España, pero que, en cierta forma, el crecimiento económico basado en el sector de la construcción había ocultado. Dos indicadores demuestran esta afirmación:

Gráfico 4. Empleo temporal



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

Gráfico 5. Tasa de desempleo sobre la población activa



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de EUROSTAT

A la luz de los datos que se muestran en los gráficos 4 y 5, se observa un incremento exponencial del desempleo en España a la vez de una disminución de la temporalidad en el empleo. Este hecho se explica por la peculiaridad del tipo de contratación en el sector de la construcción caracterizado por los contratos temporales por obra o servicio. Una vez que se paraliza el sector, se destruye el empleo temporal que generaba, y esto explica la bajada de la temporalidad en su conjunto. No obstante, para el año 2010, una vez descontados los empleos temporales de la construcción, se observa que la temporalidad española sigue estando muy por encima de la media europea, al igual que el desempleo, lo que significa que una importantísima bolsa de trabajadores españoles comenzó a bascular entre el desempleo y el trabajo temporal, constituyendo un nuevo sector en el mercado laboral español, los trabajadores precarios.

Del año 2009 al 2011, en base a lo expuesto, comienza a convivir en España un sector de trabajadores con un empleo estable, y unas condiciones laborales reguladas, con otro sector que se encuentra en el desempleo o que entra y sale del mercado laboral en base a contratos temporales de trabajo, plasmándose de esta forma la dualidad del mercado laboral. Es en este punto donde la estrategia sindical de CCOO y UGT propicia lo que Etchemendy y Collier denominan como “neocorporativismo segmentado”.

La concertación social asumida e impulsada desde el sindicalismo mayoritario español, se basa en una estrategia defensiva ante los recortes que el gobierno impulsa, intentando suavizar las consecuencias de los mismos mediante acuerdos que garanticen la continuidad de la negociación colectiva aunque sea a la baja, el mantenimiento de puestos de trabajo mediante la “moderación salarial” (España, 2010), o pactando que el retraso de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años aprobada por el gobierno fuera gradual en lugar de inmediato (CCOO, 2011)

Esta estrategia apela a los trabajadores “insiders” que se mantienen dentro del mercado laboral, que tienen organización sindical en sus empresas y que se ven cubiertos por convenios colectivos negociados por los sindicatos. Sin embargo, para los desempleados y trabajadores precarios, los “outsiders”, la concertación no ofrecía alternativas de movilización y, lo que es peor, el consenso hacía responsables a las organizaciones sindicales de los recortes que se implementaban y que los golpeaba directamente. Es así que puede catalogarse como neocorporativismo segmentado a la concertación tripartita que se dio en el periodo previo e inicial de la crisis entre el gobierno, la patronal y los sindicatos CCOO y UGT, que afectaba a los trabajadores *insiders* del sistema dualizado y que dejaba al margen a los *outsiders* que crecían en número según se desarrollaba la crisis. El cruce de dos datos refuerza la afirmación realizada: Del año 2007 a 2010, España pasó de tener 1.863.200 trabajadores parados a 4.617.700 (INE, 2020), lo que significa que 2.754.500 personas salieron del mercado laboral. En cambio, el sindicato CCOO pasó de tener 1.077.370 afiliados a tener 1.102.553 (Vidal et al., 2016), lo que supone un aumento de 25.183 afiliados. Estos datos nos dicen que las personas que perdieron su empleo formaban parte de sectores con muy baja densidad sindical; de lo contrario, la afiliación del sindicato mayoritario hubiera resentido el impacto de semejante destrucción de puestos de trabajo.

En Portugal, los datos demuestran que, a pesar de que aumentó el desempleo y la temporalidad, lo hizo de una forma mucho más moderada que en el caso español. La precariedad laboral era un fenómeno que venía de años atrás y la llegada de la crisis, a pesar de suponer una profundización de la problemática, no supuso una transformación del mercado laboral del calado del caso español. La temporalidad del empleo siguió siendo muy elevada en comparación con la media europea, pero se mantuvo relativamente estable, y el desempleo aumentó 3 puntos porcentuales en el periodo estudiado, lejos de los 12,9 puntos en que lo hizo en España. Por lo tanto, cabría decir que en el caso portugués fue la acumulación de recortes sociales y de condiciones laborales implementados en el tiempo la que produjo la indignación y la protesta social del pueblo. En este sentido, en Portugal no cabe hablar de un neocorporativismo

segmentado, puesto que, a pesar de haber importantes niveles de desigualdad (Carmo y Cantante, 2014) y rasgos de la existencia de un mercado laboral dualizado, la estrategia de confrontación del sindicato mayoritario no permite hablar de una concertación tripartita que deja al margen a los trabajadores *outsiders*. La CGTP desde el año 2006 no firmó ningún acuerdo tripartito, y su discurso y acción sindical no implicaba una negociación en favor de los *insiders*. La estrategia de confrontación con las políticas del gobierno socialista incluía al conjunto de los trabajadores portugueses, independientemente de si se encontraban desempleados, con trabajos precarios eran funcionarios, pensionistas o tenían un convenio colectivo o no.

Las condiciones generadas en España, con una recién creada y cada vez más nutrida clase de trabajadores *outsiders* compuesta por desempleados, trabajadores precarios, jóvenes sin acceso al mercado laboral o pensionistas situados al borde de la pobreza, golpeados por las consecuencias sociales de la falta de recursos económicos y recortes en el gasto social, y desamparados en sus diversas reivindicaciones a causa de la concertación social, generaron de forma espontánea un discurso heterogéneo en sus contenidos pero identificable, atendiendo a la definición populista de Errejón apuntada en la introducción de este artículo. Efectivamente, los sectores subordinados y excluidos iban unificando sus reivindicaciones e indignación en una construcción bipolar frente al orden existente y las élites rectoras entre las que incluían a los sindicatos. El “los de arriba contra los de abajo” se forjó en base a la indignación de los trabajadores despedidos, los que trabajaban pero no obtenían recursos suficientes para mantenerse, las familias desahuciadas de sus hogares, los pensionistas que no podían hacer frente a la factura de la luz y pasaban frío por no gastar en calefacción, y particularmente los jóvenes que tenían cualificaciones universitarias o estaban en proceso de tenerlas y carecían de un horizonte de desarrollo, jóvenes en los que se unían la frustración y la propensión a la movilización. Todas estas reivindicaciones, lamentos e indignación solo necesitaban un lugar y un día para encontrarse y crear una narrativa. En España el lugar fue la Puerta del Sol y, el día, el 15 de mayo de 2011.

En Portugal, la lucha contra la precariedad y las políticas gubernamentales de austeridad, fueron encabezadas ya desde 2006 por el CGTP. Las movilizaciones se enmarcaban dentro de un discurso coherente que llevaba a cabo la confederación sindical y que se insertaba dentro de una narrativa más amplia que fortalecían los partidos políticos de la izquierda del arco parlamentario, el PCP y el BE. Por lo tanto, las nuevas fórmulas de movilización y protesta no venían a cubrir un espacio de reivindicación ausente. En Portugal, la aparición de “*geração à rasca*” venía a completar las reivindicaciones y lucha que ya se estaba desarrollando, incluyendo y poniendo de relieve la situación límite de los jóvenes estudiantes que, a pesar de tener una gran formación, estaban condenados a la precariedad. El manejo de las nuevas formas de comunicación y las redes sociales por parte de estos nuevos movimientos les dieron gran relevancia y sus reivindicaciones, más heterogéneas y menos dogmáticas que las del movimiento obrero, alcanzaron a sectores más amplios de la población. No obstante, los mensajes y protestas de la movilización del 12 de marzo de 2011 no impugnaban una élite formada por políticos, banqueros, empresarios y sindicalistas que operaban en su propio interés contra “los de abajo”. La protesta se formulaba contra unas políticas concretas que condenaban a la precariedad y la pobreza a la mayoría del país.

4. Conclusiones

El 15 de mayo de 2011 nació en España un nuevo movimiento social de carácter populista (Errejón, 2015; Aslanidis, 2016) que, al albur de las protestas por la situación socioeconómica del país, impugnaba el régimen político nacido de la transición política española, así como a sus principales actores. El 15-M fue el germen a partir del cual una serie de profesores universitarios fundaron el partido político Podemos que, en apenas un año de vida, alcanzó el 20,66% de voto en las elecciones generales celebradas en España en el año 2015. A pesar de que el 15-M y Podemos son fenómenos distinguibles, lo cierto es que el partido político no se entendería sin el nacimiento previo del movimiento social. Este hecho que, sin duda, generó una alteración sustancial del mapa político español, no tuvo su réplica en Portugal, a pesar de que los dos países vivían una situación económico-social similar. La pregunta que surge a partir de esta situación es obvia: ¿por qué?

A pesar de que los diferentes desarrollos de los dos países ibéricos estuvieron condicionados por hechos como la corrupción política o la aparición de nuevos liderazgos en España o la existencia previa de un partido comunista, el Bloco de Esquerda, a la izquierda del Partido Socialista en Portugal, este artículo muestra la existencia de un factor clave y no estudiado hasta el momento que da respuesta a la pregunta planteada; la relación entre el corporativismo y la demanda del discurso populista.

La trayectoria común, en cuanto al sistema de organización de intereses corporativista ejercida en los dos países durante sus respectivas dictaduras, se transformó en democracia en lo que Schmitter (2015) denominó como corporativismo social. Sin embargo, a partir de la década de los 90, la estrategia sindical

del sindicalismo mayoritario español basada en la concertación hizo que el corporativismo social mutara en lo que Etchemendy y Collier denominaron como “neocorporativismo segmentado”, hecho que la dualización del mercado de trabajo dejó en evidencia al inicio de la crisis en España. En Portugal no sucedió lo mismo. La estrategia de confrontación llevada a cabo por la CGTP-IN, fortalecida a partir del año 2006, impidió que se diera el mismo proceso que en España, a pesar de que también existía un mercado de trabajo dualizado.

La nueva fórmula de relación basada en el diálogo social y los acuerdos permanentes en España, dejó al margen a los sectores de trabajadores *outsiders* que aumentaron en número de una forma exponencial a partir de 2008 y que se caracterizaban por carecer de un trabajo, o por trabajar en condiciones precarias e inestables. El sindicato mayoritario portugués, por el contrario, mantuvo permanentemente las reivindicaciones de los trabajadores precarios en la vanguardia de sus luchas.

En España, las reivindicaciones y el malestar de los trabajadores *outsiders* se encontraron en el espacio público con el de los sectores populares golpeados por la crisis. Esta asociación de intereses y demandas construyó una narrativa bipolar que impugnaba el orden existente culpabilizando a las élites rectoras de su situación, estableciéndose de este modo el “los de arriba contra los de abajo”. En Portugal, la indignación social encabezada por los jóvenes condenados a la precariedad se expresó de forma parecida al modo español. La diferencia estriba en que los nuevos movimientos de protesta fungieron como complemento al accionar del movimiento obrero y el discurso de los partidos de izquierda radical portugueses, lo cual imposibilitó la generación de una narrativa del estilo español.

Como conclusión final que engloba a las anteriores y que resume los resultados del estudio realizado, se puede afirmar que la experiencia ibérica en el periodo inicial de la gran recesión demuestra que en países con una tradición corporativista existe una conexión entre la mutación de un corporativismo social a un neocorporativismo segmentado y la generación de narrativas de carácter populista. El artículo aborda una problemática no atendida hasta el momento a pesar de la proliferación de literatura sobre la cuestión y permite así abrir nuevas vías para futuras investigaciones que aborden el rol y efectos políticos de la acción sindical, habitualmente dejados de lado en los estudios de política comparada.

5. Agradecimientos

La investigación que dio lugar al presente artículo fue posibilitada por el proyecto de investigación Populismo, preferencias políticas y representación política: cambios en los sistemas de partidos tras la Gran Recesión (PGC2018-098207-B-I00), financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

Agradezco especialmente al profesor Robert Fishman los valiosos comentarios realizados en el proceso de elaboración del artículo.

6. Bibliografía

Albarracín, J. (1991): “La política de los sindicatos y la dinámica del movimiento obrero”, en M. Etxezarreta (coord.), *La reestructuración del capitalismo en España 1970-1990*, Barcelona, Icaria, pp. 399-464.

Alonso, M. y E. Furió (2010): *La economía española. Del crecimiento a la crisis pasando por la burbuja inmobiliaria*. Disponible en web:

<http://journals.openedition.org/ccec/3212> [Consulta : 20 de enero de 2020].

Andreadis, I., A. Hawkins, I. Llamazares y M. Singer (2018): “Conditional Populist voting in Chile, Greece, Spain, and Bolivia”, en K. A. Hawkins, R. E. Carlin, L. Littvay, and C. Rovira Kaltwasser, eds., *The Ideational Approach to Populism: Concept, Theory, and Method*, Londres, Routledge, pp. 238-278.

Aslanidis, P. (2016): “Populist Social Movements of the Great Recession”, *Mobilization*, 21(3), pp. 301-321. DOI: 10.17813/1086-671X-20-3-301.

Astudillo, J. (2004): “La trampa partidista de la UGT: de la relación solidaria con el PSOE a la unidad de acción sindical con CC OO”, *Revista Española de Ciencia Política*, 11, pp. 73-101.

Cabrera, M. (2011): “Los Pactos de la Moncloa: acuerdos políticos frente a la crisis”, *Historia y Política* 26, pp. 81-110.

Carmo, R.M. y F. Cantante (2014). “Desigualdades, redistribuição e o impacto do desemprego: tendências recentes e efeitos da crise económico-financeira”, *Sociologia, Problemas e Práticas*, 77, pp. 33-51.

DOI: 10.7458/SPP2015773311.

CCOO (2011). “Acuerdo económico y social para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”. España.

<https://www.ccoo.es/7d6fa511bc3bd5c38caed0a838071a8b000001.pdf>. [Consulta 24 de enero de 2020].

Consejo de Relaciones Laborales (2011): *Informe sociolaboral 2011*. Disponible web: <https://www.crl-lhk.eus/images/infSociolaboral/anual20101.pdf>. [Consulta 12 de enero de 2020].

Cotarelo, R. (1994): "Visiones de la transición". *Revista del Centro de Estudios Constitucionales*, 18, pp. 9-78.

David, I. (2018): "Portuguese democracy under austerity: Politics in exceptional times". In O. Parker and D. Tsarouhas, eds., *Crisis in the Eurozone Periphery: The Political Economies of Greece, Spain, Ireland and Portugal*, Sheffield, SPERI, pp. 161-181.

DOI: 10.1007/978-3-319-69721-5_8.

De Cleen, B. y Y. Stavrakakis, (2017): "Distinctions and Articulations: A Discourse Theoretical Framework for the Study of Populism and Nationalism". *Javnost - The Public*, 24 (4), pp. 301-319.

DOI: 10.1080/13183222.2017.1330083.

Della Porta, D. (2013): "Análisis comparativo: La investigación basada en casos frente a la investigación basada en variables.", en D. Della Porta y M. Keating, eds., *Enfoques y metodologías en las ciencias sociales*, Madrid, Akal, pp. 211-236.

Doménech, R. (2011): "El impacto económico de la construcción y de la actividad inmobiliaria", en *XXX Coloquio Nacional APCE*, Madrid, BBVA research.

Errejón, I. (2015): "We the people El 15-M: ¿Un populismo indignado?". *ACME: An International E-Journal for Critical Geographies*, 14 (1), pp. 124-156.

España.2010. "Resolución de 11 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012." Boletín Oficial del Estado A-2010-2844, 22 de febrero de 2010. Disponible en web:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-2844>. [Consulta 12 de noviembre de 2019].

Etchemendy, S. y R. Berins Collier, (2008): "Golpeados pero de pie. Resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en argentina (2003-2007)". *Revista POSTData: Revista de Reflexión y Análisis Político*, 13, pp. 145-192.

Etxezarreta, M. (2002): *Una panorámica crítica de la unión europea: un texto de divulgación*. Disponible en web: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18100605.pdf> [Consulta: 22 de abril 2020].

Fishman, R. (2011): "Portugal's Unnecessary Bailout". *The New York Times*, 13 de abril. Disponible en web: <https://www.nytimes.com/2011/04/13/opinion/13fishman.html>. [Consulta 8 de diciembre de 2019].

Fishman, R. (2019). "Democratic Practice: Origins of the Iberian Divide in Political Inclusion", Oxford, Oxford University Press. DOI:10.1093/oso/9780190912871.001.0001.

Gálvez, S. (2017). "La gran huelga general. El sindicalismo contra la "modernización socialista", Madrid, siglo XXI. DOI. 10.1344/ACS2018.7.4.

García Serrano, C. (2011): "Déjà vu? crisis de empleo y reformas laborales en España", *Revista de economía aplicada*, 56, pp.149-177.

Gómez-Reino, M. y I. Llamazares. 2018. "Populism in Spain. The Role of Ideational Change in Podemos," en *The Ideational Approach to Populism: Concept, Theory, and Method*, pp. 294-310, K. A. Hawkins, R. E. Carlin, L. Littvay, and C. Rovira Kaltwasser. eds., London: Routledge.

González Begega, S. y D. Luque Balbona, (2015): «Crisis económica y deterioro de los pactos sociales en el sur de Europa: Los casos de España y Portugal». *Revista Internacional de Sociología*, 72 (2). DOI:<http://dx.doi.org/10.3989/ris.2014.03.17>.

Hawkins, K y C. Rovira Kaltwasser. (2017): "El enfoque ideal del populismo". *Papers. Latin America Research Review*, 52 (4), pp. 513-528.

DOI : <http://doi.org/10.25222/larr.85>.

Instituto Nacional de Estadística (2020). *Encuesta de Población Activa*. Disponible en : https://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm. [Consulta 24 de abril de 2020].

Lisi, M., I. Llamazares y M. Tsakatika (2019): "Economic crisis and the variety of populist response: evidence from Greece, Portugal and Spain". *West European Politics*, 42 (6) pp. 1284-1309.

DOI: 10.1080/01402382.2019.1596695.

Lobo, M. C., A.C. Pinto y P.C. Magalhães (2016): "Portuguese Democratisation 40 Years on: Its Meaning and Enduring Legacies". *South European Society and Politics*. 21 (2), pp. 163-180.

DOI:10.1080/13608746.2016.1153490.

Lourtie, P. (2011): "Portugal no contexto da crise do euro". *Relações Internacionais*, 32, pp. 61-105.

Luque, D. (2012): "Huelgas e intercambio político en España". *Revista internacional de sociología*, 70 (3), pp. 561-585. DOI: 10.3989/ris.2011.02.25.

Martínez, J.A., P. Cortiñas y C.Sánchez (2013): „La economía española, su evolución y escenarios para la recuperación.“ *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 78. Disponible en web: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17429865011>. [Consulta 15 de diciembre de 2019].

Minguijón, J. y D. Pac (2013): "La primavera española del movimiento 15M". *Política y Gobierno*, 20 (2), pp. 359-389. Ministerio de Fomento (2019) "Valor tasado de la vivienda". España. Disponible en web: <http://www.fomento.gob.es/BE2/?nivel=2&orden=35000000>. [Consulta 18 de noviembre de 2019]

BE2/?nivel=2&orden=35000000. [Consulta 18 de noviembre de 2019]

Ministerio de Fomento (2013). "Observatorio de vivienda y suelo". Boletín anual 2013, pp.7. Disponible en web: <https://www.fomento.es/MFOM.CP.Web/handlers/pdfhandler.ashx?idpub=BAW023>. [Consulta 18 de noviembre de 2019]

Moreno, N. (2013): "Los acuerdos de concertación social, con especial atención al acuerdo para el progreso económico y social de Andalucía". *Temas laborales*, 120, pp. 85-122.

Mudde, C. (2004): "The Populist Zeitgeist". *Government & opposition*, 39 (4), pp. 541-563. DOI:

<https://doi.org/10.1111/j.1477-7053.2004.00135.x>

Mudde, C. y C.Rovira Kaltwasser (2017): *Populism: A Very Short Introduction*, Oxford, Oxford University Press.

Mudde, C. y C.Rovira Kaltwasser (2018): "Studying Populism

in Comparative Perspective: Reflections on the Contemporary and Future Research Agenda". *Comparative Political Studies*, 51 (13), pp. 1667-1693.

Naumann, R. (2017): "El papel de los actores sociales en las cambiantes relaciones de poder entre trabajo y capital en Portugal".

Arxius de Ciències Socials, 36-37, pp. 191-206.

Oliet, A. (2000): "La concertación social en la transición: La génesis de un modelo de intercambio", *Espacio, tiempo y forma, serie V*, 13, pp. 441-480.

DOI: <https://doi.org/10.5944/etfv.13.2000.3019>.

PORDATA (2020): *Greves: total, trabalhadores abrangidos e dias de trabalho perdidos*. Disponible en web:

<https://www.pordata.pt/Portugal/Greves+total++trabalhadores+abrangidos+e+dias+de+trabalho+perdidos-71>. [Consulta 22 de noviembre de 2019]

Relea, F. (2011). "Decenas de miles de portugueses se manifiestan contra la precariedad en la mayor concentración al margen de los partidos". *El país*. Disponible en web:

https://elpais.com/internacional/2011/03/12/actualidad/1299884418_850215.html. [Consulta 02 de diciembre de 2019].

Rodríguez Moronés, A. (2016): "El diálogo social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos", *Relaciones laborales y derecho del empleo*, 4 (4), pp. 192-222.

Royo, S. (2001): "Ainda o século do corporativismo? Espanha e Portugal comparados", *Análise Social*, 36 (158-159), pp. 85-117.

Schmitter, P. (1974): "Still century of corporatism?", *The Review of Politics*, 36 (1): 85-131.

DOI: 10.1017/S0034670500022178.

Schmitter, P. (2015): "Will the present Crisis Revive the Neo-corporatist Sisyphus?". *Complex democracy: Varieties, crisis, and transformations*, pp. 155-164.

DOI: 10.1007/978-3-319-15850-1_10.

Soeiro, J. (2014): "Da Geração à Rasca ao Que se Lixe a Troika: Portugal no novo ciclo internacional de protesto", *Sociologia, Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto*, 28, pp. 55-79.

Sousa, H. (2012): "Há futuro para a concertação social? Os sindicatos e a experiência do modelo neocorporativo em Portugal" *Configurações*, 5, pp.101-142. DOI:

10.4000/configuracoes.386.

Stoleroff, A. (2014): "Radical trade unionism in Portugal. Between maximalist vanguardism and ongoing radicalisation", en Phelan, C; H. Conolly, Y L. Kretsos, eds.. *Radical unions in Europe and the future of collective interest representation*, pp.183-207.

Tejerina, B. y I. Perugorria (2017): "La crisis social de la política y la movilización política de la crisis", *Mélanges de la casa de Velázquez*, 47 (2), pp. 81-99.

DOI: 10.4000/mcv.7727.

Vidal, S., R. Alós, P. Beneyto y P. Jódar (2016): "La afiliación a CCOO. Evolución, estructura y trayectorias". *Fundación 1 de mayo* 123. Disponible en web: <http://www.1mayo.ccoo.es/467067d7814a489fb8e6d2bfbc5d86d000001.pdf>. [Consulta 9 de enero de 2020]

6. Modelos de relaciones laborales y trayectorias políticas de España e Italia

Estudio comparado desde la perspectiva del neocorporativismo

Resumen

La crisis económica de 2008 y las medidas de austeridad implementadas para afrontarla, provocaron una crisis social que tuvo un especial impacto en los países del sur de Europa llegando a alterar sus tradicionales equilibrios políticos.

Tomando los casos de España e Italia, y con base en la teoría neocorporativa, el trabajo desarrolla un estudio comparado sobre cómo abordan las legislaciones laborales de cada país el derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo como elementos fundamentales que caracterizan los modelos de relaciones laborales, al objeto de comprobar si las diferencias existentes repercutieron en las distintas articulaciones de protesta social y las posteriores alteraciones de sus respectivos esquemas políticos.

El artículo aflora nexos causales entre el desarrollo de neocorporativismo y la aparición de narrativas de carácter populista en España y el anticorporativismo y la división de la izquierda política y el sindicalismo en Italia.

Palabras clave

Relaciones laborales, neocorporativismo, coyuntura crítica, populismo, institucionalismo histórico.

Models of industrial relations and political trajectories in Spain and Italy

A comparative study from a neo-corporatism perspective

Abstract

The economic crisis of 2008 and the austerity measures implemented to tackle it provoked a social crisis that had a particular impact on the countries of southern Europe, upsetting their traditional political balances.

Taking the cases of Spain and Italy and based on neo-corporate theory, this paper develops a comparative study of how the labour laws of each country address the right to strike, collective bargaining and the minimum wage as fundamental elements that characterise the models of labour relations, in order to check whether the existing differences had an impact on the different articulations of social protest and the subsequent alterations of their respective political schemes.

This article explores causal links between the development of neo-corporatism and the emergence of populist narratives in Spain and anti-corporatism and the division of the political left and trade unionism in Italy.

Key words

Industrial relations, neo-corporatism, critical juncture, populism, historical institutionalism.

Espainia eta Italiaren lan harreman eredu eta bilakaera politikoak

Neokorporatibismoaren ikuspegitik eginiko azterketa konparatua

2008ko krisi ekonomikoak eta horri aurre egiteko ezarritako austeritate-neurriek eragin berezia izan zuten Europako hegoaldeko herrialdeetan, eta haien ohiko oreka politikoak aldatu zituzten.

Espania eta Italiako kasuak kontuan hartuta, eta teoria neokorporatiboan oinarrituta, herrialde bakoitzeko lan-legediek grebarako eskubidea, negoziazio kolektiboa eta gutxieneko soldata lan-harremanen eredu funtsezko elementu gisa nola jorratzen dituzten aztertzen du lanak, dauden desberdintasunek protesta sozialeko artikulazioetan eta horien eskema politikoaren ondorengo aldaketetan eragina izan zuten egiaztatzeko.

Artikuluak lotura kausalak azaleratzen ditu neokorporatibismoaren garapenaren eta Espainian izaera populistako narratiben agerpenaren eta Italian ezker politikoaren eta sindikalismoaren banaketaren artean.

Hitz gakoak

Lan harremanak, neokorporatibismoa, koiuntura kritikoa, populismoa, instituzionalismo historikoa

1. Introducción

El nacimiento de las Relaciones Laborales como disciplina científica está ligado al proceso de industrialización y las consecuencias sociales derivadas del mismo. El reconocimiento legal de los sindicatos de trabajadores y trabajadoras, así como la creación de instituciones de mediación de los conflictos, constituyeron los cimientos para la formación y el desarrollo teórico de la especialidad (Meier, 2020).

A diferencia de los países anglosajones, en la Europa continental, las Relaciones Laborales como objeto de estudio se han fragmentado y han sido abordadas por disciplinas como la Economía, la Psicología Social, la Sociología, el Derecho o la Ciencia Política, por lo que los enfoques teóricos para estudiar la materia han sido diferentes (Muller-Jentsch, 2004).

Las transformaciones acaecidas a partir de la década de los 70 del siglo XX, ligadas al triunfo de la globalización neoliberal que incluyen al modo de producción postfordista, la desindustrialización o la financiarización de la economía, han erosionado las condiciones que permitieron florecer a las organizaciones del movimiento obrero (Roca Martínez, 2016), provocando el paulatino debilitamiento de los sindicatos y su capacidad de influencia. Esta pérdida de peso específico de las organizaciones del movimiento obrero ha provocado que los modelos de relaciones laborales hayan dejado de ser considerados elementos centrales en la literatura reciente que estudia la ciencia política comparada. Sin embargo, las dificultades y resistencias existentes a la hora de articular modelos de relaciones laborales supranacionales (González Bagega y Aranea, 2021) demuestran que las diferencias entre los distintos modelos de cada país siguen condicionando sus procesos políticos y las respuestas nacionales a problemáticas de carácter global. Desde esta perspectiva, el presente artículo toma los casos de Italia y España al objeto de desarrollar una investigación comparada, de forma alternativa al modo que lo hacen los estudios económicos de variedades del capitalismo (Hall y Soskice, 2001) o estudios más específicos y descriptivos sobre el sindicalismo (Moreno preciados, 2017; Vandaele, 2019), que ubican a los modelos sindicales de España e Italia

en el marco de los países mediterráneos, atribuyéndoles ciertas características comunes que impiden aflorar diferencias profundas que tienen que ver con la dinámica histórica del movimiento obrero y la evolución política de cada país.

El presente artículo toma el neocorporativismo como esquema político (Goldín, 2012) y elemento diferenciador para poder comparar los resultados de un desarrollo institucional distinto, entendiendo las instituciones en sentido amplio al del institucionalismo histórico, no solo como reglas formales sino como identidades, reglas informales y marcos interpretativos (Steinmo, 2013; Immergut, 1998). Estos marcos condicionan la naturaleza de los actores colectivos, sus modelos organizativos, sus identidades y la misma definición de sus preferencias y finalidades. Como señala el institucionalismo histórico, una vez generados en coyunturas críticas, estos marcos institucionales tienen una fuerte tendencia a perpetuarse, a veces por muy largos períodos de tiempo (Pierson, 2004).

Entendiendo que la crisis de la deuda de 2008 y la consiguiente “gran recesión”, por su profundidad, alcance, y consecuencias sociopolíticas, pueden considerarse una coyuntura crítica, la estructura institucional previa ha podido condicionar el desarrollo político posterior. Desde esta perspectiva se plantea la pregunta de investigación que el presente artículo pretende responder, ¿Influyen los modelos de relaciones laborales en las diferentes dinámicas políticas que se desarrollan en Italia y España tras la “gran recesión”?

El estudio se divide en cuatro apartados. El primero, de carácter teórico, revisa el concepto de *neocorporativismo* al objeto de aclarar el marco teórico bajo el que se desarrolla el trabajo. El segundo es una comparativa del derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo interprofesional, como elementos fundamentales de las relaciones laborales de España e Italia, aflorando las diferencias existentes siempre bajo el prisma del *neocorporativismo*. El tercer apartado proyecta las diferencias detectadas sobre los procesos políticos desarrollados en los dos países tras la “gran recesión” en el periodo temporal 2014-2016. Por último, se muestran las conclusiones extraídas del estudio.

2. El neocorporativismo como esquema político diferencial de los regímenes democráticos de Italia y España

Tras décadas de ser apartado por los politólogos por ser un esquema político relacionado con el fascismo, de la mano de autores como Schmitter (1974) o Lehmbruch (1979), el estudio del corporativismo se revitalizó mediante una reconceptualización que lo hace compatible con la democracia.

Esta nueva conceptualización del corporativismo hace una primera distinción entre el corporativismo autoritario, denominado “de Estado”, y el democrático, conocido como “societal” o Neocorporativismo. Ambas concepciones entienden al esquema corporativista como la fórmula para regular el conflicto de las clases sociales en la distribución del ingreso y en la estructura de las relaciones industriales y reconoce, por tanto, el protagonismo central de los sectores empresarios y asalariados organizados en esquemas de colaboración de “capital” y trabajo (Goldín, 2012). La diferencia radica en el rol del Estado en el esquema. A diferencia del corporativismo estatal, que se constituye en una instancia de intermediación de intereses que están subordinados al Estado, en el que la línea de demarcación entre lo privado y lo público se diluye, y que toma fundamento en una hipotética armonía de los diversos intereses que conviven en él, el neocorporativismo nace de una dinámica social que crea y preserva la autonomía de los

actores colectivos, pudiendo ser la relación entre ellos consensual pero también legítimamente conflictual (Marques-Pereira, 1999).

Las coyunturas críticas que han condicionado los actuales sistemas políticos que, a su vez, han moldeado las relaciones laborales como fórmulas de intermediación de intereses, son diferentes en Italia y España. Mientras que en el caso italiano fueron la caída del régimen fascista durante la II Guerra Mundial y la consiguiente proclamación de la República las que definieron el posterior proceso democrático del país, en España fue el proceso de “transición” a la democracia tras la muerte del dictador Franco el momento fundante del nuevo sistema.

En el contexto de la II Guerra Mundial, el 8 de septiembre de 1943 cae Mussolini como jefe de gobierno e Italia firma el armisticio con los aliados, produciéndose así un cambio de bando que pretendía acabar rápidamente con la guerra y comenzar la reconstrucción de un país devastado. Sin embargo, el régimen nazi alemán liberó al Duce y lo restituyó al frente de la parte del país que controlaban los propios alemanes, proclamándose la República social italiana, el 23 de septiembre de 1943.

Ante esta situación, las fuerzas políticas antifascistas conformaron el CLN (Comitato di Liberazione Nazionale), iniciándose así la *resistenza* italiana encabezada por los guerrilleros partisanos. Con la victoria antifascista y la caída definitiva de Mussolini, el 28 de abril de 1945 se abre la puerta al conflicto político en Italia, enfrentado el país, desde posiciones políticas diferentes, tres retos cruciales: decidir entre monarquía o república, redactar una nueva constitución y afrontar la reconstrucción económica (Mammarella, 2008).

Tras la victoria en el referéndum del 2 de junio de 1946, se proclama la República italiana, estableciéndose el régimen político bajo el cual habría de redactarse una constitución que articulara el marco jurídico que posibilitara la reconstrucción del país. Así pues, el 22 de diciembre de 1947 se aprobó la Constitución de la República italiana, caracterizada por dos elementos fundamentales, su inspiración antifascista y, por lo tanto, anticorporativa, y su vocación por el pleno empleo (Pala, 2016), pues, como proclama en su artículo primero, “Italia es una República democrática fundada en el trabajo” (Senato de la Repubblica, 2021).

El sistema de relaciones laborales construido en Italia a partir de la aprobación de la Constitución contiene ciertas peculiaridades que están directamente relacionadas con lo arriba señalado. El sistema está dotado de un gran voluntarismo que deja al margen la intervención legal. Cuestiones tan importantes como la representación de los trabajadores, las huelgas, la negociación colectiva o el salario mínimo no están reguladas por la ley, sino por acuerdo entre las partes (Leonardi, 2017). De esta forma, las relaciones laborales en Italia son entendidas prácticamente como relaciones privadas entre las organizaciones empresariales y los sindicatos, dejando al Estado un papel residual con el objetivo de evitar cualquier semejanza con el sistema corporativo que prevaleció durante el fascismo.

En España, la muerte del dictador Francisco Franco en 1975, abrió un periodo denominado como la “transición” a la democracia, que consistió en la transferencia de legitimidad entre el régimen dictatorial y la monarquía parlamentaria mediante una serie de pactos (Cotarelo, 1994), existiendo un consenso entre los académicos en ubicar temporalmente este proceso entre la muerte del dictador (20 de noviembre de 1975) y la entrada en vigor de la Constitución española (29 de diciembre de 1978).

Durante el proceso, se sustanciaron diversos acuerdos entre el régimen saliente y las fuerzas democráticas, siendo algunos de ellos los llamados “Pactos de la Moncloa” firmados el 25 de octubre de 1977, los cuales pretendían dar una respuesta consensuada a la grave crisis económica que vivía el país y que pueden considerarse como los primeros pactos corporativistas de la era democrática (Oliet, 2000). Los pactos de la Moncloa recogieron aspectos relacionados con el campo político, el ámbito económico y el terreno social, y fueron firmados por representantes de todos los partidos mayoritarios del recién constituido parlamento, así como por los sindicatos y la patronal.

En línea con el espíritu de los pactos de la Moncloa, se aprobó la Constitución española el 29 de diciembre de 1978, en lo que vino a denominarse el “consenso constitucional”, esto es, la carta magna fue redactada y aprobada por consenso por la mayoría de las fuerzas sociales y políticas del país (Flores Juverias, 2002).

A la luz de esta esquemática definición sobre el neocorporativismo y revisión de las coyunturas críticas que están en la raíz de los actuales sistemas políticos italiano y español, se puede afirmar, aplicando el prisma neocorporativo, que el andamiaje institucional de la actual democracia española se construyó a lomos de un esquema neocorporativo, al tiempo que la República italiana lo hizo en contra del modelo corporativo. Esta divergencia ha producido diferencias notables en aspectos clave de los modelos de relaciones laborales español e italiano que a continuación paso a comparar.

3. El derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo

Las diferencias de articulación político-social entre España e Italia señaladas anteriormente tienen su reflejo en aspectos fundamentales de las relaciones laborales. Como señalan el derecho comparado más cercano y el derecho internacional, el derecho a la huelga y la negociación colectiva como partes sustanciales de las relaciones laborales son elementos que otorgan credibilidad a los sistemas democráticos (Vivero Serrano, 2002). El salario mínimo es un elemento más de las instituciones que inciden en la fijación de los salarios en una economía y, por lo tanto, está plenamente ligado al modelo de relaciones laborales y las políticas públicas en materia laboral (Banyuls et. al., 2011).

Por su relevancia a la hora de caracterizar los tipos de relaciones laborales, así como por su estrecha relación con la capacidad de intervención del poder político de un país, a efectos del presente trabajo, los tres elementos señalados son óptimos para desarrollar una comparación cualitativa evitando la comparación cuantitativa que con respecto a este estudio puede conducir a resultados engañosos.

3.1. El derecho de huelga

En España, al igual que en Italia, la fuente legal que da cobertura al ejercicio del derecho a la huelga es su respectiva Constitución. Así, tanto el artículo 28 de la Constitución española (BOE, 2021) como el artículo 40 de la carta magna italiana consagran el derecho a la huelga postergando su regulación a las leyes que se aprueben a tal efecto.

Es en la regulación del derecho a la huelga donde aparecen las diferencias derivadas de la distinta concepción del sistema político tratado en el apartado anterior. Mientras que en el caso italiano la única ley que regula el derecho de huelga se refiere a los servicios públicos esenciales (Ley 146, del 12 de junio de 1990), en España, el *Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, modificado el 25 de abril de 1981*

establece una reglamentación completa que regula quién, en qué ámbito y en qué condiciones tiene derecho a ejercerlo.

A efectos del presente trabajo es conveniente subrayar dos diferencias sustanciales que muestran cómo interfiere el Estado en España en este derecho de los trabajadores y trabajadoras, y se mantiene al margen en Italia.

a) El preaviso

En Italia, en virtud del único aspecto que reglamenta la ley en cuanto al derecho de huelga, únicamente aquellos sectores que proporcionan servicios esenciales tienen la obligación de preavisar el estallido de una huelga con 5 días de antelación, al objeto de organizar servicios mínimos. En el resto, por el contrario, el ejercicio de huelga es libre y solo existe un protocolo de autorregulación de los sindicatos cuyo cumplimiento es totalmente voluntario.

En el caso español, en contraste con el italiano, se establece una diferencia entre el ámbito privado y los servicios públicos. En el primer caso, es necesario avisar a la empresa por escrito y exponiendo los motivos de la huelga con 5 días de antelación, mientras que en los servicios públicos el preaviso ha de notificarse a la entidad que explota el servicio y a la autoridad laboral en un plazo de 10 días previos.

La diferencia entre Italia y España en cuanto al preaviso de huelga denota la voluntad de control e intervención por parte del estado en la conflictividad laboral española, al tiempo que en Italia la libertad en este aspecto es mucho mayor.

b) Ilegalidad de la huelga

La legislación italiana únicamente establece restricciones al ejercicio de huelga al personal militar y a los cuerpos policiales (a los que se lo niega directamente), así como a ciertos trabajadores y trabajadoras en circunstancias muy concretas (los marineros no pueden declararse en huelga mientras navegan, por ejemplo). Pero a nivel general no existe ninguna restricción.

En España es posible declarar una huelga como ilegal si concurren alguno de estos cuatro supuestos.

- a) Cuando se inicie o se sostenga por motivos políticos o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional de las personas trabajadoras afectadas.
- b) Cuando sea de solidaridad o apoyo, salvo que afecte directamente al interés profesional de quienes la promuevan o sostengan.
- c) Cuando tenga por objeto alterar, dentro de su período de vigencia, lo pactado en un convenio colectivo o lo establecido por laudo.
- d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, o lo expresamente pactado en convenio colectivo para la solución de conflictos.

Por lo tanto, el Estado español se arroga la competencia de declarar si una huelga es legal o no, lo que denota que el poder establecido puede intervenir sobre este derecho en un conflicto siempre que el citado conflicto toque ciertos vectores que al Estado no le convengan modificar (Álvarez Solís, 2009). Esta legislación restrictiva respecto al derecho de huelga trae acarreado, además, un problema cuasi filosófico que se puede resumir en la siguiente pregunta ¿Se puede declarar ilegal no trabajar?

La validez o no del ejercicio del derecho de huelga y su control previo nos indican que en España el sistema autoriza la conflictividad en las relaciones laborales, pero el Estado es el garante de que dicha conflictividad transcurra por los cauces que establece el propio sistema. La legislación italiana, por su parte, concede al Estado la potestad solo de garantizar la continuidad de servicios básicos, dejándolo al margen de los contenidos o motivaciones del conflicto en desarrollo.

3.2. La negociación colectiva

El de la negociación colectiva es probablemente uno de los aspectos más controvertidos en lo referente a la diferente legislación laboral de ambos países. En línea con lo expuesto hasta el momento, la legislación laboral española delimita muy claramente cuál es el procedimiento, las formas de representatividad y los límites del resultado de la negociación colectiva mediante el Estatuto de los Trabajadores (BOE, 2021) y la Ley Orgánica de Libertad Sindical (BOE, 2021). Italia, por el contrario, atendiendo al espíritu anticorporativo de la fundación de la República, entiende la negociación y los acuerdos entre trabajadores y empresarios como si fueran contratos entre entes privados. Esta perspectiva ha provocado numerosos problemas en cuanto a la representatividad y legitimidad de los actores sindicales y empresariales, así como al alcance de la aplicación de los convenios colectivos firmados (Castelli, 2015).

La legislación laboral española establece cómo se elige la representación en las empresas, qué porcentajes son necesarios para acceder a las mesas de negociación colectiva,⁶⁶ qué contenidos son trasladables a un convenio colectivo, qué vigencia puede alcanzar en caso de no renovarse o cuáles son los criterios para dejar de aplicar el convenio colectivo firmado⁶⁷, entre otros muchos aspectos.

Este tipo de regulación facilita la claridad en la negociación de contenidos y en la definición del alcance de sus resultados; sin embargo, el marco de negociación está condicionado por la posible intervención del poder político, lo que resta autonomía y capacidad de acción al movimiento obrero. El ejemplo más evidente en este sentido es la reforma que introdujo el gobierno del presidente Mariano Rajoy (Partido Popular), vía decreto ley, en el año 2012.

El Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, introdujo diversas modificaciones, entre las que destacó una de gran calado que afectó directamente a la capacidad negociadora de los sindicatos españoles, la derogación del concepto de ultraactividad, por la cual, cuando se excedía la vigencia de un convenio colectivo, sus contenidos seguían vigentes hasta la firma de un nuevo convenio que lo sustituyera. La reforma derogó esta aplicación automática del convenio, otorgando un año a partir del fin de la fecha de vigencia para acordar uno nuevo. En caso de no llegar a acuerdo transcurrido el año, los contenidos del convenio dejan de ser aplicables, pasando a aplicarse los mínimos que establece el Estatuto de los Trabajadores. El efecto directo de esta reforma desnivela claramente el equilibrio capital-trabajo en favor del capital, puesto que los sindicatos se ven abocados a negociar a la defensiva (para no perderlo todo), en lugar de poder desarrollar acción sindical con el fin de obtener mejoras para los trabajadores.

En Italia, los sindicatos pueden negociar libremente convenios colectivos a nivel provincial, regional o nacional, con la única obligación de registrar dichos convenios en

⁶⁶ Artículos 6 y 7 de la LOLS y el título II del ET

⁶⁷ Título III del ET

el Consejo Nacional Económico y Laboral (CNEL), en un plazo de 30 días desde su firma. La negociación colectiva italiana puede regular todos los contenidos de la relación entre los trabajadores y los empresarios, excepto aquellos que están regulados por la ley.

La representatividad de cara a la negociación de convenios ha sido un tema muy conflictivo en Italia. A consecuencia de la falta de legislación al respecto, las disputas entre las 3 grandes centrales sindicales (CGIL, CSIL y UIL) han ocasionado problemas en la aplicación de convenios colectivos firmados por sindicatos a los que se les cuestionaba su legitimidad por falta de apoyo de los trabajadores y trabajadoras. A fin de evitar estos problemas, entre los años 2011 y 2014 se firmaron una serie de acuerdos entre los sindicatos y la patronal Confindustria, al objeto de definir reglas específicas sobre quién tiene derecho a participar en negociaciones y cuándo un acuerdo puede ser considerado suficientemente representativo para ser vinculante para ambas partes (Leonardi,2017). Sin embargo, la defensa de la autonomía colectiva por parte de los sindicatos independientes y de gran parte del sindicato mayoritario de extracción comunista CGIL, así como de parte del sector empresarial ha complicado la aplicación de los acuerdos, el caso paradigmático de la FIAT (Malzani,2016) da buena muestra de la inseguridad jurídica en la que se sigue desarrollando la negociación colectiva en Italia.

La negociación colectiva, por tanto, vuelve a aflorar la diferencia estructural existente entre los dos países. La regulación por parte del Estado del procedimiento de negociación en España ordena y facilita la aplicación de los resultados de la misma, al tiempo que faculta a los responsables políticos a desnivelar la balanza negociadora en función de la coyuntura. La ausencia de intervención estatal en Italia garantiza la no injerencia política en la negociación colectiva; sin embargo, plantea dificultades en cuanto al reconocimiento de la legitimidad de las partes, así como a la aplicación de lo acordado.

3.3. El salario mínimo

El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es una herramienta empleada por los distintos gobiernos para amortiguar los problemas asociados a la precariedad laboral. Se supone que el SMI garantiza que estos empleos sin cualificación estén dotados de un salario suficiente como para que las trabajadoras y trabajadores que los ocupan no caigan en situación de marginalidad evitando el círculo vicioso de baja cualificación - reducida motivación -pobreza - bajo salario (Cebrián et al., 2010).

En España, tradicionalmente el SMI se ha mantenido en cotas muy bajas. A pesar de padecer un problema de desempleo de carácter estructural, el empleo existente solía estar remunerado de forma suficiente como para evitar la problemática de la marginalidad laboral, impulsados los salarios en gran medida por la presencia del precepto *erga omnes*⁶⁸ en los convenios colectivos.

A partir de la crisis de 2008, sin embargo, la precariedad laboral aumentó de forma exponencial ahondando en las desigualdades existentes previamente y constituyendo un nuevo sujeto del mercado laboral, el trabajador precario (Lorente Campos, Guamán Hernández, 2018). Es a partir de esta nueva realidad que el debate sobre la conveniencia del aumento del SMI y su impacto sobre la creación de empleo toma fuerza en España, pasando a ser un elemento de confrontación política y convirtiéndose en una

⁶⁸ Precepto jurídico por el cual un convenio colectivo se aplica a todos los sujetos a los que abarca su ámbito, independientemente de pertenecer o no al sindicato o sindicatos firmantes.

reivindicación esencial del movimiento de protesta que será retomada por los sindicatos mayoritarios con posterioridad⁶⁹.

Italia, por su parte, es uno de los escasos países donde el salario mínimo no existe. Es la negociación colectiva la que marca el suelo de los salarios en Italia. Como se ha señalado en el punto anterior, la negociación colectiva italiana puede regular todos los contenidos en la relación entre los trabajadores y empresarios a excepción de lo que estipule la ley. Asimismo, los acuerdos son de aplicación para sus firmantes; es decir, para los miembros de los sindicatos firmantes y las organizaciones empresariales que los firman. Así, en Italia existe un convenio colectivo para la mayoría de las categorías profesionales (95 % aprox.), lo cual no significa que el mismo porcentaje de trabajadores esté cubierto por un convenio colectivo, pues en Italia no existe el precepto *erga omnes*. Sin embargo, en base a lo dispuesto en la sección 36 de la Constitución italiana, en aras de fijar un salario justo los jueces han interpretado históricamente que el salario mínimo que se establece en cada uno de los convenios es el salario mínimo aplicable a los trabajadores de dicho sector, estén cubiertos por el convenio o no (Matteis et.al, 2021). Así, de facto, son los convenios colectivos los que marcan el salario mínimo italiano.

Esta diferencia en cuanto al salario mínimo entre España e Italia vuelve a dejar en evidencia la diferencia estructural que respecto a las relaciones laborales existe entre los dos países. A pesar de que fijar la cuantía del salario mínimo es potestad del gobierno de turno, fortaleciendo al esquema neocorporativo, en España el SMI es materia de negociación en el marco del diálogo social, lo que involucra a los sindicatos mayoritarios en ser partícipes de la toma de decisiones que en última instancia no están en su mano. A tal sentido, sin embargo, la participación sindical en esta materia cubre un flanco débil de los sindicatos que quedó en evidencia durante la gran recesión. La apuesta de los sindicatos mayoritarios españoles por el aumento del SMI en el marco del diálogo social, tiene que ver en parte con el reposicionamiento sindical ante los trabajadores precarios. Con la intención de mantener su carácter de sindicatos de clase, y ante la dificultad de organizar sindicalmente a este colectivo de trabajadores, UGT y CCOO se erigen en defensores de sus derechos en el marco del diálogo social.

La estrategia sindical española respecto al SMI esconde un peligro que la posición de la CGIL italiana ante el mismo asunto deja en evidencia. En un país, España, donde el trabajo precario ha aumentado exponencialmente, que la vía de solución al problema sea el aumento del SMI, que en último término es potestad del gobierno de turno, deja a los sindicatos sin el papel que deberían ejercer como organizaciones de clase, restándoles influencia sobre un colectivo cada vez más numeroso de trabajadores.

En Italia, los sindicatos mayoritarios y en especial la CGIL se ha mostrado radicalmente en contra del establecimiento de un salario mínimo, y han peleado por evitarlo ante los intentos de implantarlo que han protagonizado distintos gobiernos. Los motivos de las organizaciones sindicales para mantener esta postura son evidentes. Si el “salario mínimo” italiano de facto lo establecen los convenios colectivos, y los convenios colectivos los negocian los sindicatos, establecer un SMI italiano supondría restar poder e influencia a los sindicatos.

El derecho de huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo no son los únicos factores que determinan los modelos de relaciones laborales; sin embargo, de la

⁶⁹A pesar de exceder los límites de estudio del presente artículo cabe mencionar que el aumento del SMI será uno de los elementos esenciales de política pública del gobierno de coalición conformado por el Partido Socialista y Unidas Podemos a partir de 2019.

comparativa planteada en este apartado sí cabe extraer una conclusión de carácter general: Fruto de los legados históricos generados a partir de una coyuntura crítica, el modelo de relaciones laborales vigente en España está mucho más cercano al neocorporativismo que en Italia, donde el respeto a la autonomía colectiva continua condicionando el modelo.

A partir de esta conclusión, en el siguiente apartado se avanzan algunas cuestiones en torno a cómo esta diferencia de concepción de las relaciones laborales ha condicionado la salida política de la gran recesión en los dos países.

4. Consecuencias políticas de las diferencias entre modelos de relaciones laborales

En 2008, el estallido de la burbuja inmobiliaria en Estados Unidos provocó una crisis financiera de carácter mundial que muy pronto llegaría a la llamada zona euro y haría tambalearse a gran parte de sus economías, generando el periodo conocido como la gran recesión. El impacto de la crisis fue especialmente duro en los países de sur de Europa donde afloraron las carencias del modelo de crecimiento caracterizado por una baja productividad y una insuficiente intensidad del uso del capital tecnológico y capital humano (Alonso y Furió, 2010).

Las políticas de austeridad dictadas desde la *troika*⁷⁰ como fórmula para hacer frente a los problemas provocados por la escasez de crédito fueron aplicadas al pie de la letra por los gobiernos sur-europeos, incluidos España e Italia, generando una crisis social que derivó en crisis política y que alteró el mapa político de los dos países.

La protesta social contra las políticas de austeridad tuvo características diferentes en ambos países. Mientras en España se produjo una movilización autónoma, caracterizada por nuevos actores colectivos con formas innovadoras de acción, en Italia la protesta la encabezaron los actores políticos establecidos, con especial protagonismo de los sindicatos (Andretta y Della Porta, 2015). Este hecho, lejos de ser casual, puede entenderse en parte por la diferencia en cuanto al modelo de relaciones laborales abordado en el presente artículo.

En España, la constante apuesta por la concertación social de los sindicatos, facilitada por el esquema neocorporativo dominante en el país, provocó que, fruto del aumento de la precariedad y la dualización del mercado laboral, una gran parte de la clase trabajadora dejara de tener a los sindicatos como referentes a la hora de vehicular su indignación. Así se explica que el movimiento de los indignados que protagonizó las protestas a partir del 15 de mayo de 2011 estuviera dotado de una narrativa de carácter populista jamás conocida en España (Autor, 2021).

En Italia, por el contrario, la ausencia de concertación social constante, fruto de la defensa de la autonomía organizativa, unida a la gran tasa de afiliación sindical⁷¹ evitó que se produjera un fenómeno como el español y, a pesar de que también existieron movimientos de protesta alternativos, fueron los sindicatos los que llevaron el peso de la movilización, manteniéndola en los cauces tradicionales del discurso de las movilizaciones de izquierda.

La profundización de la crisis en España y el aumento de la indignación popular animó a un grupo de profesores de la facultad de ciencias políticas de la Universidad Complutense

⁷⁰ Término utilizado para denominar a la entente formada por el Fondo Monetario Internacional, el Banco Central Europeo y la Comisión Europea.

⁷¹ La base de datos de Jelle Visser sitúa a Italia con un 34% de tasa de sindicalización frente al 28% de la media europea y el 15% de España.

de Madrid a crear un partido político sobre la base del discurso generado por el 15-M (Damiani, 2016). Podemos nació así en 2014, con un programa político cuyo objetivo era llevar a cabo un proceso constituyente que dejara atrás el régimen del 78, sistema merced al cual “la casta”, conformada por las élites políticas del bipartidismo y la oligarquía económica, había esquilmoado económicamente y negado los derechos sociales del “pueblo”. Podemos surgió, por lo tanto, con un discurso que desde el punto de vista de la teoría ideacional era claramente populista (Gómez Reino y Llamazares, 2018).

Los éxitos electorales de Podemos en los años 2014 y 2015, supusieron un terremoto político de primer orden que afectó de forma trascendental al sistema político español. Tras alcanzar Podemos el 20 % de voto en las elecciones generales de 2015, se confirmó que el sistema político bipartidista, en el que el PSOE como partido de centroizquierda socialdemócrata y el PP como partido de centroderecha liberal-conservador se habían repartido el poder desde el asentamiento del sistema democrático en el país, se había acabado. La irrupción del partido liderado por Pablo Iglesias también descolocó a los sindicatos mayoritarios de España, CCOO y UGT, que hasta ese momento habían ejercido en el marco del esquema neocorporativo el papel de contrapeso ante las medidas que los gobiernos tomaban en materia sociolaboral, siempre en el marco del diálogo social.

En Italia, la crisis del 2008 vino precedida del proceso de fundación del *Partito Democratico (PD)*, como nueva formación política que engloba a todo el centro-izquierda con el objetivo de superarlo y ampliar su base social. Heredero de *Democratici di sinistra (DS)*, que a su vez lo era del *Partito Democratico della Sinistra (PDS)*, partido que sustituyó al histórico *Partito Comunista di Italia (PCI)*, la nueva formación era el referente político natural del sindicato mayoritario de Italia, la CGIL.

A grandes rasgos, se puede argumentar que las relaciones entre el partido mayoritario de la izquierda italiana y la CGIL habían pasado por dos etapas. En tiempos del PCI, el sindicato cumplía la función de ejercer de correa de transmisión de los postulados del partido en el movimiento obrero desde una posición de subalternidad. Ya en los últimos años de vida del PCI, y sobre todo a partir de su desaparición y sustitución por el PDS, la CGIL adquirió una mayor autonomía pasando de ser una relación calificable como “matrimonio por amor” a un “matrimonio por interés” caracterizado por el pragmatismo (Mattina, 2010).

La fundación del PD abrió una nueva etapa en la relación. La necesidad de romper el cordón umbilical con la narrativa clásica del movimiento obrero a fin de regenerar la izquierda política y ensanchar su base social, generó un cada vez mayor distanciamiento que llegó a su culmen al ser nombrado su secretario general, Matteo Renzi, primer ministro de Italia en 2014.

Renzi, desde su acción de gobierno, apostó por la “desintermediación” para acabar con los llamados “cuerpos organismos intermedios”, en aras de una toma de decisiones más “inmediata”, ágil y eficaz (Carriere, 2019). De esta forma, tomó decisiones en solitario como el establecimiento de un pago de 80 euros mensuales para las rentas más bajas o la aprobación de una reforma laboral conocida como el *Jobs act*, que mediante medidas legislativas estaba destinada a flexibilizar el mercado laboral. El propio Renzi justificó y defendió este nuevo posicionamiento “asindical” en una carta enviada al diario *La Repubblica* (Renzi, 2014). La respuesta sindical al nuevo camino emprendido por el primer ministro y secretario general del PD no se hizo esperar. Tras una serie de multitudinarias movilizaciones, la CGIL, acompañada de la UIL, llamó a la huelga general para el 12 de diciembre de 2014 (apenas tres semanas después de la publicación de la carta de Renzi

en *La República*), explicitando que se trataba de una huelga contra el gobierno y las políticas de Renzi.

Por lo tanto, al tiempo que en España nacía Podemos como partido político que recogía las demandas de los indignados y promovía la fundación de un nuevo sujeto transformador desde posiciones populistas, en Italia se asistía a una "guerra" en el ámbito de la izquierda política. Aplicando las lentes neocorporativas, sin embargo, se puede apreciar un movimiento de mayor calado. El discurso contra la "casta" y el régimen del 78 con el que irrumpió Podemos en 2014, impugnaba el sistema político fundado en la transición que, como se ha mostrado aquí, estaba basado en el neocorporativismo; por lo cual, era el propio esquema neocorporativo lo que estaba impugnando Podemos.

En Italia, en cambio, las políticas estatales de "desintermediación" de Renzi se proponían desmovilizar a la clase trabajadora y reducir el poder de sus organizaciones en lo que, en términos de O'Donnell (1973), hiciera al sistema político italiano más excluyente, facilitando la posibilidad de aplicar políticas neoliberales. Sin embargo, el posible triunfo de la iniciativa de Renzi podría acarrear la paradoja de que disminuyendo el poder sindical se pudiera alcanzar un esquema más parecido al español, más neocorporativo.

La clave que explica esta paradoja es el papel del Estado en la intermediación, como señalan Pérez Yruela y Giner (1985). En el modelo neocorporativo, cada parte tiene poder suficiente para impedir que la otra pueda realizar sus intereses unilateralmente y cada una es bastante débil como para que, para hacer valer sus intereses, deba hacerlo indirectamente con la mediación del Estado. He aquí el núcleo de la problemática italiana, las organizaciones sindicales italianas asumen, merced a la legislación anticorporativa antes señalada, la responsabilidad de velar por algunas materias de carácter social sobre las que el gobierno, como representante político del Estado, no puede actuar (el salario mínimo, la negociación colectiva o el derecho a la huelga, por ejemplo). Por lo tanto, para modificar o incidir sobre estas materias, el gobierno ha de contar con el plácet de los sindicatos. Ésta es la intermediación con la que Renzi quería acabar tomando iniciativas que modificaban el *statu quo*.

La caída del gobierno Renzi vino propiciada por la derrota en el referéndum sobre la reforma constitucional, el 4 de diciembre de 2016. El proyecto de revisión pretendía reforzar el poder estatal ante la autonomía de las regiones ordinarias y reforzar la función y posición del gobierno en el Parlamento (Vespaziani, 2017). Esta reforma estaba en línea con las adoptadas anteriormente y, por consiguiente, cosechó el rechazo frontal de los sindicatos mayoritarios italianos que movilizaron a sus bases para derrotar a Renzi en el referéndum.

La coyuntura crítica provocada por la gran recesión, por lo tanto, introdujo dos grandes novedades de carácter político en Italia y España. En Italia, se produjo un intento de renovación del sistema que alteraba el papel tradicional de los interlocutores sociales, mientras que, en España, surgió un movimiento político que adquirió gran fuerza que directamente impugnaba el esquema neocorporativo imperante. Como se ha acreditado en el presente artículo, y respondiendo a la pregunta de investigación, efectivamente las alteraciones políticas descritas están directamente relacionadas con los modelos de relaciones laborales existentes en cada país.

5. Conclusiones

La crisis de la deuda de 2008 y la subsiguiente gran recesión provocada por las políticas de austeridad impulsadas desde la *troika*, golpearon con dureza a las clases trabajadoras

de Italia y España, empobreciéndolas y cuestionando, por primera vez en décadas, la viabilidad de los estados de bienestar que las habían protegido. La similitud en cuanto al origen y evolución de la crisis, sin embargo, no estuvo en concordancia con la respuesta articulada en los dos países.

La protesta popular ante los recortes se mantuvo en los términos tradicionales de la movilización de izquierda en Italia, mientras que en España surgió un nuevo movimiento dotado de una narrativa de carácter populista. Esta diferencia condicionó la evolución política de cada país en el proceso de recuperación económica y reconstrucción del mapa político.

A partir de cuestionarse en torno a si los modelos de relaciones laborales tienen relación con la diferencia planteada, en el presente artículo se ha tomado la teoría del neocorporativismo como mejor alternativa para establecer una comparativa. Con base en la elección del derecho a la huelga, la negociación colectiva y el salario mínimo como elementos sustanciales en las relaciones laborales, la comparativa ha aflorado diferencias de raíz que caracterizan a cada uno de los modelos, mostrándose cómo la legislación laboral española es producto y, a la vez, reproductora de un esquema político neocorporativo, al tiempo que la italiana continúa manteniendo rasgos de la perspectiva anticorporativa que la fundó.

Más allá de establecer una diferencia entre los modelos de relaciones laborales de los dos países, el artículo aflora nexos causales entre las diferencias de modelos y las alternativas políticas de salida a la crisis que se dieron en Italia y España, concluyendo que el modelo neocorporativo español provocó la emergencia de una alternativa populista que respondía a los reclamos de un sector de la sociedad que se había visto excluido del sistema, mientras que el anticorporativismo italiano situó la autonomía de los agentes sociales en el centro de la disputa política.

El artículo pretende, así, abrir una vía para futuras investigaciones que aborden al vacío existente en los estudios de política comparada en cuanto a los efectos políticos que generan los distintos modelos de relaciones laborales.

Bibliografía

- Alonso, Matilde. y Furió, Elíes (2010) “La economía española. Del crecimiento a la crisis pasando por la burbuja inmobiliaria”, *Cahiers de civilisation espagnole contemporaine*, 14, Disponible en: <https://journals.openedition.org/ccec/3212>
- Andretta, Massimiliano y Della Porta, Donatella (2015) “Contentious precarious generation in anti-austerity movements in Spain and Italy”. *OBETS, Revista de Ciencias Sociales*, 10 (1), 37-66.
- Álvarez Solís, A. [Brasileiruz] (2009). *El debate sobre la huelga general Antonio Álvarez Solís*. Youtube. <https://www.youtube.com/watch?v=IETILL9cTMQ>
- Banyuls, Josep, Cano, Ernest y Aguado, Empar (2011) “La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios”. *Cuadernos de relaciones laborales*, 29 (2), 363-389.
- Boletín Oficial del Estado (2021). *Constitución española*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Boletín Oficial del Estado (2021). *Estatuto de los Trabajadores*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

- Boletín Oficial del Estado (2021). *Ley Orgánica de Libertad Sindical*. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>
- Carriere, Mimmo (2019) *Un lungo addio? Partiti e sindacati*. Roma: Editoriale Ediesse.
- Castelli, Nunzia (2015) “El modelo sindical italiano de representación en el lugar de trabajo”, en RLT- Foro RLT 2017, disponible en: <http://www.relats.org/documentos/11.UE.ItaliaCastelli.pdf>
- Cebrián, Inmaculada, Pitarch, Joaquin, Rodríguez, Cesar y Luis Toharia (2010). “Análisis de los efectos del aumento del salario mínimo sobre el empleo de la economía española”. *Revista de economía laboral*. 7, 1-37.
- Cotarelo, Ramón (1994) “visiones de la transición” *Revista del centro de Estudios constitucionales*. 18, 9-78.
- Damiani, Marco (2016) *La sinistra radicale in Europa*. Roma: Donzelli editore.
- De Matteis, Aldo, Accardo, Paola y Mammone, Giovanni (2021). *Perfil de Derecho Laboral Nacional* (En línea). https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159153/lang--es/index.htm. [Consulta 25 de noviembre de 2021].
- Flores Juverías, Carlos (2002) “La constitución del consenso. Una visión valorativa, 25 años después”, *Cuadernos constitucionales de la cátedra Fadrique Furió*. Número 40.
- Goldín, Adrián (2012) “Corporativismo, neocorporativismo y libertad sindical” *Derecho laboral. Revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*. 247 (55), 451-474.
- Gómez-Reino, Margarita. y Llamazares, Iván (2018) “Populism in Spain. The Role of Ideational Change in Podemos”, Hawkins, Kirk, Carlin, Ryan, Littvay, Levente and Rovira Kaltwasser Cristobal (eds.) *The Ideational Approach to Populism: Concept, Theory, and Method*, London: Routledge. 294-310.
- González Bagega, Sergio y Aranea, Mona (2021) “Integración europea y relaciones laborales. Enfoques teóricos, procesos políticos y resultados institucionales”. *Cuadernos de relaciones laborales*. 39 (1), 135-172.
- Hall, Peter y Soskice, David (2001) *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press.
- Inmergut, Ellen (1998) “The theoretical core of the new institutionalism”. *Politics & society*. 26 (1), 5-34.
- Lehbruch, Gerhard (1977) “Liberal Corporatism and Party Government”. *Comparative political studies*. 10 (1), 91-126.
- Leonardi, Salvo (2017) “Los sindicatos y la negociación colectiva en Italia durante la crisis” *Arxius*. 36-37, 161-180.
- Lorente Campos, Raúl y Guamán Hernández, Adoración (2018) “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 36(1), 35-63.
- Malzani, Francesca (2016) “Crisis de la representatividad y negociación colectiva en Italia”. *Temas laborales*. 133, 51-68.
- Mammarella, Giuseppe (2012) *L'Italia contemporanea 1943-2011*. Bologna: Il Mulino.
- Marques-Pereira, Berengeere. (1999). “Corporativismo societal y corporativismo de Estado: Dos modos de intercambio político”, *Foro Internacional*. 39 (1), 93-155.

- Mattina, Liborio (2010) *I gruppi di interesse*. Bologna: Il Mulino.
- Meier, Pablo (2020) “Relaciones laborales como sistema autopoietico: aproximaciones al estudio de las relaciones laborales desde la teoría de sistemas sociales de Niklas Luhmann”, *Revista MAD*, 42, 56-72.
DOI: 10.5354/0719-0527.2020.59351
- Moreno Preciados, Juan (2017) “Sobre el sindicalismo europeo”, en *La izquierda en Europa: situación y perspectivas*. Madrid: Fundación Domingo Malagón.
- Muller-Jentsch, Walther (2004) *Theoretical Approaches to Industrial Relations*. In Kaufman, Bruce (ed), *Theoretical perspectives on work and the employment relationship*. Ithaca, NY: Cornell University Press. 1-41.
- O’Donnell, Guillermo, (1973). *Modernization and Bureaucratic-Authoritarianism*. Berkeley: University of California.
- Oliet, Alberto (2000) “La concertación social en la transición: La génesis de un modelo de intercambio” *Espacio tiempo y forma*, 13: 441-480.
- Perez Yruela, Manuel y Giner, Salvador (1985) “Corporatismo; el estado de la cuestión”. *Revista española de Investigaciones sociológicas*, 31, 9-45.
- Pierson, Paul (2004) *Politics in time, History, Institutions, and social analysis*. Princeton: Princeton University Press.
- Renzi, Matteo (2003) *Ecco la mia sinistra: sta con i più deboli e non ha bisogno di esami del sangue* (en línea). https://www.repubblica.it/politica/2014/11/22/news/la_mia_sinistra_non_ha_bisogno_di_esami_del_sangue-101139978/ [consulta 15 de noviembre de 2021].
- Roca Martínez, Beltrán (2016) “Transformaciones en el trabajo y movimiento sindical. Propuestas para una renovación necesaria”, *Estudios de progreso*, 86, 1-49.
- Schmitter, Philippe (1974) “Still the century of corporatism?”, *The review of politics*. 36 (1), 85-131.
- Senato della Repubblica (2021). *La costituzione*. <https://www.senato.it/istituzione/la-costituzione>.
- Steinmo, Sven (2013).” Institucionalismo histórico”. En Della Porta, Donatella y Keating, Michael (Eds.), *Enfoques y metodologías de las ciencias sociales*. Madrid: AKAL.
- Vandaele, Kurt. (2019), “Un futuro sombrío: estudio de la afiliación sindical en Europa desde 2000”, *Fundación 1º de mayo, colección de informes*. 143, 1-59.
- Vespaziani, Alberto (2017) “El referéndum constitucional y la saga de las reformas institucionales en Italia: much ado about nothing”, *Revista de Derecho Constitucional Europe*, 27, 123-142.
- Vivero Serreno, Juan Bautista (2002), “La huelga como derecho fundamental”. *Anales de la facultad de Derecho*, 19, 263-285.

7. EH Bildu: la unificación de la izquierda soberanista vasca

German Setien Escamendi, Nicolás Miranda Olivares
Universidad de Salamanca

Introducción

El 10 de julio de 2012, se presentó en San Sebastián la coalición política EH Bildu como fruto de un complejo proceso de acumulación de fuerzas, con las miras puestas en las elecciones autonómicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco que habrían de celebrarse el 21 de octubre del mismo año.

Una de las características de los Partidos de Ámbito no Estatal (PANE), como señalan Alonso et al. (2017: 241-42), es que la organización partidista, y la competición electoral se circunscriben exclusivamente dentro de su territorio. En este sentido, el ámbito de actuación de EH Bildu son las cuatro provincias del sur de *Euskal Herria*⁷², agrupadas en dos comunidades administrativas diferentes: Álava, Guipúzcoa y Vizcaya en la Comunidad Autónoma del País Vasco, y la comunidad Foral de Navarra, por lo que su presencia organizativa y competición está presente en dos comunidades autónomas, convirtiéndose en uno de los pocos partidos en presentar esta característica.

En el presente capítulo se analizan los orígenes y el proceso de conformación de la coalición, el desarrollo de su estructura interna, los resultados electorales y representación en las instituciones, así como los principales aspectos de su estrategia política y las características del electorado de EH Bildu.

1. Origen de EH Bildu

1.1. Contexto de surgimiento de EH Bildu

El surgimiento de EH Bildu viene marcado por su carácter de coalición de partidos procedentes de diferentes familias e ideologías políticas que deciden confluír en un proyecto aglutinador, fruto de un cambio de contexto en el proceso político del País Vasco.

Los partidos políticos que conformaron la coalición fueron Eusko Alkartasuna, Alternatiba, Aralar y Sortu (en proceso de legalización), confluyendo bajo un posicionamiento claro en cuanto a los dos principales clivajes que históricamente han marcado la realidad política del País Vasco: La cuestión nacional, defendiendo la soberanía política del País Vasco y su territorialidad, y la cuestión social, apostando por la justicia social, el ecologismo y el feminismo desde una perspectiva claramente progresista. En este sentido, EH Bildu se autodefine como *“una fuerza de la izquierda soberanista vasca que aspira a la consecución de una Euskal Herria independiente y basada en la justicia social”* (EH Bildu, 2017B).

Sin duda, el carácter violento del conflicto político existente en el País Vasco influyó durante décadas en la conformación de los diferentes grupos políticos vascos y las relaciones que se dieron entre ellos. La "lucha armada" llevada a cabo por Euskadi Ta Askatasuna (ETA) y la ascensión de la estrategia político-militar por parte del movimiento independentista y de

⁷² Euskal Herria es el termino con el que se refiere territorialmente a la nación vasca, conformada por 7 provincias; Alava, Vizcaya y Guipuzcoa en la Comunidad Autónoma del País Vasco, Navarra, y Lapurdi, La baja Navarra y Zuberoa en el Estado francés.

izquierda, agrupado en lo que históricamente se ha denominado *Izquierda Abertzale*, produjo durante años una división entre quienes se oponían a y/o condenaban la violencia política, y quienes entendían esta actividad como fruto del conflicto político. Dicha división imposibilitaba el acuerdo y la confluencia entre las fuerzas de izquierda y soberanistas, así como el establecimiento de unas relaciones normalizadas entre la propia *izquierda abertzale* y el resto de organizaciones políticas.

En la sucesión de hitos en el proceso, son tres los factores que posibilitaron la alianza que se dio de forma gradual en el tiempo: el cambio de una estrategia político-militar a una meramente política por parte de la Izquierda Abertzale; los acuerdos estratégicos entre formaciones políticas soberanistas de izquierda, y las alianzas electorales respetando la legalidad. La suma de los tres factores posibilitó finalmente la conformación de EH Bildu.

Cuadro 1: Mapa de la oferta partidista en Euskal Herria en 2009

	Izquierda	Derecha
Soberanistas	[Batasuna] Eusko Alkartasuna Aralar Alternatiba	EAJ-PNV (Partido Nacionalista Vasco)
Unionistas	PSE (Partido Socialista de Euskadi) PSN (Partido Socialista de Navarra) EB-IU (Ezker Batua-Izquierda Unida)	PP (Partido Popular) UPN (Unión del pueblo Navarro) UPyD (Unión, Progreso y Democracia)

Fuente: Elaboración propia.

Tal como muestra el cuadro 1, los cuatro partidos de izquierda y soberanistas son Batasuna (ilegalizada), Eusko Alkartasuna (EA), Aralar y Alternatiba. Los orígenes de estos cuatro partidos son diferentes. Batasuna nació como organización política de la izquierda abertzale tras un proceso de refundación que concluyó en el año 2001, y fue ilegalizada como consecuencia de la aplicación de la Ley de Partidos Políticos de 2002, acusada de tener vínculos con ETA (Gómez y Cabeza, 2013: 497; Bourne, 2018: 50); pese a lo cual, continuó manteniendo su actividad política de forma semiclandestina.

EA surgió en 1986 como escisión del PNV. El primer líder de la formación fue el Lehendakari Carlos Garaikoetxea y en sus lineamientos políticos se define como un partido independentista y socialdemócrata. Por su parte, en el año 2001 se creó Aralar, una corriente de la *izquierda abertzale*, cuyo rasgo distintivo era su rechazo frontal a la utilización de la violencia política. Aralar se conformó como partido tras fracasar sus tesis políticas en el proceso de refundación de la propia *izquierda abertzale*. Finalmente, Alternatiba se fundó como partido político en el año 2008 como escisión de Izquierda Unida-Ezker Batua. Liderada por Oskar Matute, la defensa de la soberanía política de Euskal Herria fue lo que distinguió a Alternatiba de EB, manteniendo siempre un marcado perfil izquierdista.

Por otra parte, ETA se encontraba en plena ofensiva tras la ruptura del proceso negociador con el gobierno español en el año 2007. Por lo tanto, la segmentación y la polarización eran las principales características del mapa político del País Vasco, que irremediamente se encontraba condicionado por la violencia política.

En este contexto, se dieron una serie de acontecimientos que fueron condición de posibilidad para el posterior surgimiento de EH Bildu. El primer hito ocurre el 13 de octubre de 2009, momento en que la Izquierda Abertzale ilegalizada presentó ante sus bases el documento “Clarificando la fase política y la estrategia” para su debate. En dicho documento, la dirección de la Izquierda Abertzale propuso dar por concluida la estrategia político militar y apostar por una lucha de carácter estrictamente político (Gara, 2009). El proceso de debate llevado a cabo por el conjunto de la base social de la Izquierda Abertzale concluyó con la aprobación, por amplia mayoría, del cambio de estrategia propuesto por la dirección, dando como fruto la resolución “Zutik Euskal Herria”, aprobada el 15 de febrero de 2010. Dicha resolución planteaba la necesidad de abrir un proceso democrático con los objetivos de conseguir la resolución del conflicto armado, construir el sujeto nacional y finalmente alcanzar la independencia de Euskal Herria. Según la resolución, las vías debían ser exclusivamente pacíficas y se daba gran transcendencia a las alianzas político-institucionales y sindicales (Ezkerabertzalea, 2010). La asunción por parte de ETA del cambio de estrategia quedó plasmada en los comunicados hechos públicos el 6 de septiembre de 2010 y el 20 de octubre de 2011 (Gara) en los que sucesivamente anunció el cese de las acciones ofensivas y el cese definitivo de la lucha armada, facilitando, de este modo, la consecución del nuevo escenario.

A partir del histórico cambio de estrategia, comenzó el proceso de convergencia de fuerzas soberanistas de izquierda, en base a la firma de dos acuerdos estratégicos. El primero, “Lortu arte”, lo suscribieron la *izquierda abertzale* y EA (Eusko Alkartasuna) el 20 de junio de 2010. En el documento, ambas organizaciones políticas se comprometían a defender la soberanía nacional del País Vasco mostrando al mismo tiempo su voluntad de superar el conflicto político y conseguir la desaparición definitiva de la violencia (Gara, 2010). El segundo acuerdo, “Euskal Herria ezkerretik”, lo firmaron la *izquierda abertzale*, EA y Alternatiba, el 16 de enero de 2011. Este acuerdo comprometió a las tres organizaciones a “*abordar la construcción nacional y la transformación social, avanzando decididamente y siempre por vías exclusivamente políticas en la consecución de una Euskal Herria soberana y solidaria*” (Alternatiba, 2011). Con estos acuerdos se asentaron los cimientos sobre los que construir la convergencia de las fuerzas soberanistas y de izquierda vascas a la espera del proceso de debate interno que se estaba produciendo en Aralar y el de legalización de una nueva fuerza política que sustituyera a la ilegalizada Batasuna.

En esta tesitura, el nuevo polo soberanista afrontó las elecciones municipales y forales del 22 de mayo de 2011, presentándose con la fórmula jurídica de coalición EA + Alternatiba + Independientes, con la denominación *Bildu*. Bajo el término “independientes” se agrupaban personas afines a la *izquierda abertzale* que no habían concurrido nunca como candidatos de ninguna marca electoral ilegalizada, con el fin de evitar posibles problemas legales. A pesar de ello, el Tribunal Supremo suspendió la candidatura, señalando que “Bildu era una coalición diseñada para eludir la ilegalización del ala política del grupo terrorista ETA y permitir así el acceso de Batasuna / ETA a instituciones representativas” (Bourne, 2018: 55), y solo una decisión in extremis del Tribunal Constitucional, comunicada 5 minutos antes del comienzo de la campaña electoral, permitió a Bildu concurrir a las elecciones.

El siguiente hito en el proceso de acumulación de fuerzas se produjo tras la decisión de Aralar de entrar a formar parte de la coalición ante las elecciones generales convocadas para el 20 de noviembre de 2011. La nueva fórmula significaba la suma de EA + Alternatiba + Aralar + independientes bajo la denominación *Amaiur*. Nuevamente son personas cercanas a la Izquierda

Abertzale las que concurren como independientes y es precisamente una de ellas, Iñaki Antigüedad, quien ejerce como portavoz principal de la candidatura.

En junio de 2012, finalmente concluyó el proceso que permitió a Sortu su legalización como nueva fuerza política. El mismo mes de junio de 2012, se presentó la coalición de partidos EA + Alternatiba + Aralar + Sortu de cara a afrontar los comicios autonómicos en la Comunidad Autónoma del País Vasco en octubre del mismo año. Esta coalición nació con el nombre EH Bildu.

La conformación de la coalición de partidos representada por Bildu, Amaiur y finalmente EH Bildu llevó a la coalición a ser la segunda fuerza política del País Vasco, logrando resultados jamás alcanzados por ninguna fuerza soberanista de izquierdas en el País Vasco (Gómez y Cabeza, 2013: 500).

2. Evolución electoral EH Bildu

Los resultados electorales de los partidos de izquierda nacionalistas mostraban una tremenda inestabilidad, sin embargo, la aparición de EH Bildu ofrecía "la posibilidad un nuevo partido estable, el cuarto para la región, y este partido nacionalista de izquierda parece que podría convertirse en el segundo partido más grande de la región, detrás del PNV" (Ansolabehere y Puy Segura, 2013: 6), y así ha ocurrido. EH Bildu se ha presentado a elecciones en todos los niveles, obteniendo representación en todas ellas y junto con ello, una notable capacidad de influencia. A continuación, se presentará la evolución electoral de EH Bildu desde su conformación, comenzando con las elecciones generales, elecciones a los parlamentos en el País Vasco y Navarra, las elecciones forales del País Vasco y finalmente las elecciones municipales.

2.1. Elecciones Generales

El antecedente más próximo de EH Bildu en las elecciones al Congreso de los diputados son las celebradas en el 2011, donde los partidos concurren bajo la coalición Amaiur. En esa oportunidad obtuvieron 334.498 en el País Vasco y Navarra y una representación de 7 diputados tal como se observa en la tabla 1.

Tabla 1: Resultados Elecciones Diputados 2011-2019 por provincia

Año Elección		Provincia				Total
		Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	Navarra	
2011*	Votos	32.439	122.796	130.055	49.208	334.498
	% VV	19,15%	19,19%	34,78%	14,86%	
	Escaños	1	2	3	1	7
2015	Votos	21.225	81.704	81.257	34.939	219.125
	% VV	11,85%	12,49%	20,87%	9,89%	
	Escaños	0	1	1	0	2
2016	Votos	15.858	67.653	69.828	31.374	184.713
	% VV	9,46%	10,89%	19,11%	9,36%	
	Escaños	0	1	1	0	2
2019 Abril	Votos	24.687	91.612	95.901	46.640	258.840
	% VV	13,96%	13,38%	23,42%	12,77%	
	Escaños	1	1	2	0	4
2019 Nov.	Votos	27.364	94.377	98.391	56.387	276.519
	% VV	16,09%	15,05%	25,90%	16,96%	
	Escaños	1	1	2	1	5

Fuente: <http://www.infoelectoral.mir.es> y <https://resultados.elpais.com/elecciones/2019/generales/congreso/>

Desde las elecciones de 2015, la coalición de partidos se presenta como EH Bildu. La tabla 1 muestra los resultados en las cinco últimas elecciones y como se puede ver, los resultados de 2015 muestran una disminución importante en la cantidad de votos (219.125) y de diputados electos (2), obteniendo representación en Guipúzcoa y Vizcaya y perdiéndola en Álava y en Navarra. La repetición de elecciones unos meses después en 2016, registra una nueva disminución en la cantidad de votos obtenidos (184.713), no así en la cantidad de diputados electos. En algunos territorios la pérdida en comparación a 2011 es prácticamente la mitad. En la elección de abril de 2019 los resultados mejoran, la suma de las cuatro provincias da a EH Bildu 258.840 votos y 4 diputados en el Congreso. La repetición electoral en noviembre benefició a EH Bildu, aumentando el número de votos y obteniendo un diputado más por Navarra que en la elección anterior no tenía.

A la elección de 2019 Podemos llegó con menos fuerza y EH Bildu, por su parte, lo hace renovado a partir del proceso de 2017 con una estructura interna cohesionada y con una estrategia electoral que pretende sumar nuevos apoyos que se identifique con el proyecto EH Bildu más allá de los partidos que la componen. Estos hechos permitieron que EH Bildu mejorara los resultados electorales como se observa en la tabla 1. La variación de los resultados en las elecciones se puede atribuir a la irrupción de Podemos y sus confluencias (Rodón y Hierro, 2016), ya que ambos partidos pueden ser considerados de izquierda radical, aunque diferenciándose en sus posiciones respecto a la independencia del País Vasco (Kerr, 2019: 592).

A nivel estatal, EH Bildu ha tenido poca capacidad de influencia, aunque no del todo irrelevante en determinados momentos. Durante las legislaturas ha apoyado medidas de carácter progresista que en algunos casos han logrado ser aprobadas. Uno de los momentos de mayor relevancia ha sido el apoyo con sus votos para sacar adelante la moción de censura que el PSOE presentó contra Rajoy y que llevó a Pedro Sánchez a la jefatura de gobierno. Asimismo, en el período de diputación permanente, la representante de EH Bildu fue clave para la aprobación de los decretos sociales impulsados por la Presidencia. Tras las elecciones generales celebradas el 10 de noviembre de 2019, los resultados obtenidos por EH Bildu permiten la conformación de grupo parlamentario propio. Este hecho, sumado al complejo mapa político arrojado por las urnas, augura un posible aumento de la capacidad de influencia del partido en la política estatal. En la sesión de investidura en enero de 2020, EH Bildu se abstuvo al igual que ERC, lo que permitió a Pedro Sánchez obtener una mayoría simple y alcanzar la Presidencia del gobierno.

2.2. Parlamento Vasco y Navarra

Tabla 2: Resultado EH Bildu en las Elecciones Parlamento Vasco 2012-2020

Año Elección		Provincia			Total
		Álava	Bizkaia	Gipuzkoa	
2012	Votos	34.193	128.644	115.086	277.923
	% VV	22,06%	21,47%	32,18%	25,24%
	Escaños	6	6	9	21/75
2016	Votos	26.899	99.610	98.663	225.172

	% VV	17,93%	17,56%	28,86%	21,45%
	Escaños	5	5	8	18/75
2020	Votos	30.934	112.619	106.027	249.580
	% VV	24,87%	23,93%	35,25%	27,86%
	Escaños	6	6	9	21/75

Fuente: <http://www.euskadi.eus>

En 2012, con Laura Mintegi (autora nacionalista vasca y profesora universitaria) como cabeza de lista y con una campaña centrada en el reconocimiento del derecho a la autodeterminación y al desafío del programa de austeridad económica (Gómez y Cabeza 2013: 499), EH Bildu enfrenta sus primeras elecciones al Parlamento Vasco como coalición conformada. Los resultados de la primera elección son muy buenos. Su principal fuerza está en Guipúzcoa donde obtienen la mayor cantidad de representantes y el porcentaje de votos más alto de las tres provincias, mientras que Álava y Vizcaya tienen un comportamiento similar en cuanto a porcentaje de votos y representantes electos.

En la elección de 2012 EH Bildu obtuvo 277.923 votos y 21 representantes para el parlamento. Además, son la primera fuerza en Guipúzcoa por un margen de 0,18% frente al PNV y segunda fuerza en Álava y Vizcaya. En la elección de 2016 su fuerza electoral disminuye, posiblemente por la irrupción de Podemos, aunque este efecto es menor en comparación a los votos y escaños que perderá el PSOE (Pallarés, 2016). En la reciente elección de 2020 sus resultados mejoran obteniendo la misma cantidad de escaños que en la elección de 2012. Si bien el contexto de pandemia hizo que la participación fuese más baja que en otras oportunidades, en términos de porcentaje de votos, es el mejor resultado de las tres elecciones.

En términos generales EH Bildu ha sido el principal partido de oposición. El PNV logró acuerdos de investidura (2012) y de gobierno (2016) con el PSE, y con el PP vasco cuando se necesitaban mayorías absolutas para la aprobación de los presupuestos. Luego de la moción de censura, el gobierno dejó de contar con el apoyo del PP vasco, lo cual llevó al PNV a entablar negociaciones con el resto de las fuerzas políticas vascas para lograr sacar adelante los presupuestos del 2019, entre ellos EH Bildu, sin embargo, las negociaciones no prosperaron. En algunos casos puntuales, EH Bildu ha logrado acuerdos con el PNV en temas territoriales e identitarios (Kerr, 2019), como en el preámbulo para el nuevo estatuto autonómico. Asimismo, Podemos es otro de los partidos con los que EH Bildu ha logrado un trabajo de colaboración conjunta. Tal como señala Kerr (2019: 592-93) en la legislatura 2012-2016, a pesar de que podemos no tiene representación en el Parlamento Vasco, ambos partidos trabajaron juntos en más de una veintena de iniciativas.

Tabla 3: Resultados EH Bildu elecciones parlamento de Navarra 2011-2019

Elecciones 2011-2019			
Elección	Votos	% Votos	Escaños
2011	42.916	13,3%	7
2015	48.166	14,25%	8
2019	49.744	14,61%	7

Fuente: Elaboración propia a partir de www.elecciones2011.navarra.es; www.elecciones2015.navarra.es; y www.elecciones2019.navarra.es

En el parlamento foral de Navarra EH Bildu tiene una trayectoria diferente. No se presentan las variaciones en los resultados con la irrupción de Podemos. Por el contrario, la evolución que se puede observar en la tabla 3 muestra una tendencia a mejorar sus resultados en cada elección. Esta situación se puede explicar en parte por la reorganización de las coaliciones Nafarroa Bai⁷³ y EH Bildu en las elecciones de 2015. En las elecciones de 2011 la coalición Nafarroa Bai estaba compuesta por Aralar, PNV, Batzarre e independientes, sin embargo, para las elecciones de 2015, Aralar deja la coalición y pasa a formar parte de EH Bildu, mientras que Nafarroa Bai se transforma en Geroa Bai. La inclusión de Aralar en EH Bildu podría explicar una transferencia de nuevos apoyos que minorizan el impacto de Podemos en estas elecciones, aunque es necesario ahondar en esta explicación adecuadamente.

2.3. Elecciones Forales

Tabla 4: Resultados EH Bildu elecciones Juntas Generales (Forales) Álava, Guipúzcoa y Vizcaya 2011-2019

Año Elección	Votos y Escaños	Provincia			Total
		Álava	Guipúzcoa	Vizcaya	
2011*	Votos	32.004	119.100	122.169	273.273
	% VV	20,96	35,43	21,49	25,94%
	Escaños	11	22	12	45
2015	Votos	32.716	103.140	106.575	242.431
	% VV	20,7	29,26	19,16	22,73%
	Escaños	11	17	11	39
2019	Votos	33.954	116.198	116.794	266.946
	% VV	21,14%	31,90%	19,86%	23,98%
	Escaños	10	17	10	37

Fuente: <http://www.euskadi.eus>

Tal como se ha comentado, la provincia donde EH Bildu presenta su mayor fuerza electoral es Guipúzcoa. Como se observa en la tabla 4 en la elección de 2011 obtiene 22 de los 51 y con ello el gobierno de la diputación. En las elecciones siguientes, no logra revalidar la mayoría relativa y queda como segunda fuerza detrás del PNV (Orbegozo, et al. 2017). En Álava en cada elección ha mejorado sus resultados, pero quedando en tercer lugar en las elecciones de 2011 y 2015, mientras que en las elecciones de 2019 logró posicionarse como segunda fuerza tras el desplome del Partido Popular. En Vizcaya es la segunda fuerza en todas las elecciones, manteniéndose a una clara distancia del PNV, siendo el principal partido de oposición.

2.4. Elecciones Municipales

⁷³ Para mayor detalle del desarrollo de Nafarroa Bai, consultar el capítulo de XXX "XXX" del libro.

Tabla 5: Resultados elecciones municipales Bildu y EH Bildu en el País Vasco y Navarra 2011-2019

Elecciones Municipales Bildu y EH Bildu									
Año	2011*			2015			2019		
Provincia	Votos	%	Concejales	Votos	%	Concejales	Votos	%	Concejales
Álava	31.825	20,68%	105	34.758	21,48%	104	36.893	22,64%	117
Vizcaya	124.771	21,31%	407	112.907	19,89%	392	122.097	20,50%	394
Guipúzcoa	119.545	34,60%	442	106.859	29,85%	398	120.488	32,68%	419
Navarra	37.017	11,63%	184	54.676	16,41%	299	67.515	19,73%	320
Total	313.158	22,06	1.138	309.200		1.193	346.993		1.250

Fuente 2011 y 2015: <http://www.infoelectoral.mir.es/>

* Bildu Eusko Alkatasuna

A nivel municipal EH Bildu ha logrado conseguir una cantidad importante de concejales y alcaldías en las cuatro provincias (Barreiro y Sánchez-Cuenca, 2012). En la elección de 2011 el promedio de votos recibidos es de 22,06% y 1.138 concejales. En las elecciones de 2015 se aprecia un pequeño descenso en dos de las tres provincias de la Comunidad Autónoma del País Vasco, como se observa en la tabla 5. Sin embargo, para las mismas elecciones, existe un aumento en los votos en Álava, así como en Navarra, por lo que, en términos generales, la disminución de votos totales es menor y hay un aumento en los concejales. En las elecciones celebradas en 2019, hay un repunte de votos y concejales en la Comunidad Autónoma, y en Navarra la tendencia continúa siendo a mejorar sus resultados.

En este nivel es donde EH Bildu ha tenido mayor influencia. Los apoyos electorales han permitido que la coalición fuera la primera fuerza en cuanto número de concejales obtenidos y la segunda en votos. Ha logrado mayorías absolutas y relativas que han permitido obtener alcaldías de ciudades y pueblos importantes en las cuatro provincias como, por ejemplo, San Sebastián (2011), Rentería (2011), Pamplona (2015), Llodio (2015) y Durango (2019).

3. La organización: Estructura organizativa tras el congreso de refundación

Se identifican dos etapas en el modelo organizativo de EH Bildu:

A) El modelo originario 2012-2017

En palabras de su actual director general,

“A nivel organizativo, EH Bildu funcionó como una coalición al uso, con reuniones de coordinación a nivel de partidos para hacer el seguimiento del desarrollo del programa institucional de la coalición, pero con un amplio margen para intervenir políticamente en base a las lecturas que hacía cada partido sobre la realidad coyuntural. En cuanto a la confección de las planchas electorales, el método era el sistema de cuotas, esto es, en función del peso político que tenía cada partido se le asignaba una cuota de personas y un orden en la lista electoral” (Garikoitz Mujika, comunicación personal, 10 de junio de 2019).

Los resultados electorales de las elecciones municipales, forales y generales que se celebraron en 2015, arrojaron unos resultados negativos para la coalición EH Bildu que desvelaban la existencia de problemas derivados de su posicionamiento en cuanto a la crisis económica y a su estructura organizativa. En un discurso en el estadio de Anoeta de San Sebastián en marzo de 2016, Arnaldo Otegi señaló lo siguiente:

La crisis económica nos golpeó duramente, y justo cuando iniciábamos el proceso, y poníamos en marcha la nueva estrategia, cambiaron las prioridades de la gente. Y nosotros/as, desde mi punto de vista, no supimos leer bien esa situación. Nosotros/as teníamos una agenda para el cambio político y social, el problema es que la agenda de la gente había cambiado. Las prioridades de la gente habían cambiado. Por eso hoy quiero decir, que, si queremos realmente avanzar con la gente, no hace falta que construyamos una agenda para un pueblo, no, no, la ecuación es al revés, necesitamos que sea el pueblo quien haga la agenda y que nosotros defendamos la agenda popular (Otegi, 2016).

Con esta reflexión, Arnaldo Otegi señalaba la problemática que la estructura de EH Bildu estaba generando. Por un lado, la falta de cohesión interna provocaba la emergencia de diferentes discursos por parte de los partidos que formaban la coalición, haciendo difuso el mensaje de EH Bildu y, por otro lado, la estructura de coalición de partidos impedía la conformación de un sujeto político que interactuara con las organizaciones sindicales y movimientos sociales para erigirse en defensora de los intereses populares.

B) La nueva organización tras el congreso de 2017

En junio de 2017, EH Bildu llevó a cabo un congreso de refundación con la intención de estructurar el espacio político que representaba, dando solución a los problemas detectados.

Los principales acuerdos tomados en el congreso fueron la aprobación de la línea política de la coalición, la elección de sus cargos directivos y la aprobación de los primeros estatutos de EH Bildu, donde se define a la coalición como:

EH Bildu es un sujeto político con forma de coalición, estructuras de partido y naturaleza de movimiento, que aúna en su seno lo mejor de esas tres tradiciones organizativas: la pluralidad ideológica de las coaliciones, la eficacia de las estructuras de partido, y la horizontalidad y la participación de los movimientos populares (EH Bildu, Estatutos 2017, art. 3).

Por lo tanto, EH Bildu pasó de ser una coalición de partidos a ser una alianza-movimiento (Gutiérrez y Llamazares, 2016) con estructuras de partido, completando así un periplo que comenzó en 2009, donde en el campo soberanista de izquierdas existían cuatro partidos diferentes de los cuales uno era ilegal, en un contexto de confrontación armada, y finalizando en 2017, con la conformación de un sujeto político plural que ocupa el espacio político soberanista y progresista de Euskal Herria en una situación de ausencia de violencia política.

En la actualidad, EH Bildu cuenta con distintos órganos de dirección y organización. A continuación, se describen de forma sintética:

El **Congreso**, es el máximo órgano de EH Bildu. Entre sus competencias destacan la elección de la *mesa política de Hegoalde*, la determinación de la estrategia y la línea política o la modificación de los estatutos de forma colegiada con la mesa de partidos. En el congreso tienen derecho a participar todos los *bilkides* con voz y voto. Entre congresos, la **Asamblea General** es quien cumple las funciones de máximo órgano de dirección de la organización, garantizando el cumplimiento de las resoluciones aprobadas en el congreso.

La **Mesa Política de Hegoalde**, es el órgano de dirección política de EH Bildu. Se encarga de su gestión ordinaria de acuerdo a la línea política y a las directrices establecidas en el Congreso y la Asamblea General. El **Coordinador General** es quien cumple las funciones de portavoz de la mesa política y de la organización en su conjunto. Actualmente, Arnaldo Otegi ostenta el cargo. El segundo cargo en relevancia organizativa de EH Bildu es el **Director General**, quedando bajo

su responsabilidad la coordinación de las áreas de programa, comunicación, organización, relaciones y política internacionales, gobernanza, formación y elecciones. En la actualidad, Garikoitz Mujika es el director general.

El órgano en que se desarrolla el debate entre los partidos que conforman EH Bildu es la **Mesa de Partidos**. Su ámbito de actuación se circunscribe a determinadas cuestiones que tienen que ver con la naturaleza de la coalición; sin embargo, y atendiendo al nuevo modelo organizativo aprobado en 2017, su peso es mucho menor que el que tenía anteriormente.

En cuanto a la organización territorial de EH Bildu, sus órganos directivos son la **Asamblea y Mesa Política de Herrialde** a nivel provincial, que representan a los cuatro territorios históricos (Álava, Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra), y la **Asamblea y Mesa Política Local**, que lo hace a nivel municipal.

Además de estos órganos, EH Bildu cuenta con la **Comisión de Control y Garantías y la Comisión de Cuentas**, las cuales se encargan de fiscalizar el funcionamiento interno y la contabilidad. Los estatutos de EH Bildu marcan que la elección de los órganos directivos se hará mediante sufragio libre y secreto y que dichos órganos se renovarían cada cuatro años.

Finalmente, EH Bildu cuenta con las **Secretarías Sectoriales**, que son espacios de interlocución permanente con los agentes sociales económicos y culturales. Estas secretarías son de vital importancia en el nuevo diseño organizativo de EH Bildu, pues entre sus funciones está, como se ha señalado, la interlocución con el movimiento sindical vasco que tiene un gran peso en el País Vasco y que históricamente ha jugado un papel muy relevante en su proceso político. A este respecto, adquiere gran transcendencia la interlocución entre EH Bildu y la “mayoría sindical vasca” conformada por los sindicatos ELA, LAB, ESK, STEE-EILAS, EHNE y HIRU, que ostentan cerca del 70% de la representatividad sindical del País Vasco. (EH Bildu estatutos, 2017)

Afiliación y participación

Los estatutos aprobados en 2017 asemejan la figura de Bilkide a la de afiliado; sin embargo, en la actualidad el modelo de participación de EH Bildu se encuentra en un periodo de transición. Con el objeto de extender la base social de EH Bildu más allá de los partidos políticos que integran la coalición, a partir de 2017 se decidió implementar la figura de *inscrito*. Cualquier persona tiene el derecho a ser inscrito y participar tanto en los procesos de primarias de EH Bildu como en las consultas que realiza la coalición a su militancia. En la actualidad, EH Bildu cuenta con 13.957 personas inscritas, de las cuales 6.937 son inscritas activas con participación habitual en los procesos y 7.020 son pasivas, es decir, personas que se han inscrito para algún proceso en particular y no han vuelto a participar. El objetivo de la coalición es llegar al congreso de 2021 con un censo cerrado de todos los inscritos para transformarlos en Bilkides. En cuanto a las cuotas de afiliación, existen en el seno de EH Bildu dos fórmulas, una es la afiliación directa, con una cuota mensual de 10 euros, y la otra es la doble afiliación, por la cual se paga 5 euros a EH Bildu y otros 5 al partido de la coalición al que se esté afiliado. Como se ha señalado anteriormente este modelo de afiliación y participación es transitorio y será en el próximo congreso donde se decida el modelo definitivo (Garikoitz Mujika, comunicación personal 30/08/2020).

4. Principales aspectos de la estrategia política

En su estrategia política, los partidos periféricos pueden ofrecer propuestas programáticas que combinan el conflicto centro-periferia con otros problemas sociales. Como explican Alonso, et

al. (2017), en su estrategia para llegar al poder "deben demostrar que pueden abordar todos los problemas de preocupación para los votantes" (2017: 242). De esta manera, la dimensión ideológica puede estar presente en sus propuestas.

Los ejes identitario y social son las dos principales dimensiones que configuran el conflicto político en la sociedad vasca, lo cual se refleja en las ideas que estructuran la oferta de los partidos, así como parte del comportamiento de los electores (Dinas, 2012; Ansolabehere y Puy Segura, 2013; Leonisio y Strijbis, 2014). De esta manera se identifican claramente dos elementos centrales de la ideología del partido: la izquierda radical, por un lado, y el soberanismo y el derecho a decidir, por otro. Además, también incluyen ideas que van más allá de cuestiones de la izquierda soberanista como el ecologismo y el feminismo.

El primero de ellos, y una de las características distintivas de EH Bildu, es la idea de que "Euskal Herria" es una nación y tiene el derecho a "decidir libremente su futuro". Su segundo elemento distintivo es su visión del rol del Estado dentro de la sociedad y la economía, tal como el reforzamiento del "control público y social de los sectores estratégicos" o la búsqueda de una "fiscalidad progresiva, lucha efectiva contra el fraude fiscal, y el desarrollo de un gasto social que permita garantizar la universalidad y la calidad de los servicios públicos de cuidados, salud, educativo y el acceso a la vivienda". También está la defensa a los derechos laborales, la lucha contra la precariedad, el adelanto de la edad de jubilación e incremento del Salario Mínimo Interprofesional.

Estas dos características se pueden ver reflejadas en su estrategia a través de sus programas electorales. A nivel autonómico, utilizando los datos de Regional Manifestos Project Dataset (Gómez, et al, 2018), es posible identificar las posiciones de EH Bildu en dos ejes de competición: ideológico y centro-periferia, en el País Vasco y Navarra. Tal como muestran los datos, EH Bildu se ubica a la izquierda de ambos sistemas políticos subestatales compitiendo con Podemos, mientras que en el eje territorial es pro-periferia compitiendo con el PNV en la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) y con Geroa Bai en Navarra.

4.1. Eje Izquierda-Derecha y Centro-Periferia⁷⁴

La tabla 6 muestra la posición ideológica en la CAPV (2012 y 2016) y Navarra (2015). En las tres elecciones, las posiciones de EH Bildu son similares, entre -8,25 y -10,9, lo que significa un posicionamiento de izquierda y compite con IU (-21,69) en el 2012 y con Podemos (-10,69) en el 2016. En Navarra sólo existen datos para la elección de 2015. En ella, es posible ver que EH Bildu se ubica a la izquierda, aunque hay otros dos partidos con los que compite, Podemos (-13,07) y el PSN (-9,54), mientras que a la derecha del eje se posicionan UPN (8,09) y PPN (9,73).

Tabla 6: Posiciones de los partidos en el eje izquierda-derecha y centro-periferia, elecciones CAPV 2012 y 2016 y Navarra 2015.

Comunidad Autónoma	Año elección	Partido Político	Posicionamiento Ideológico	Posicionamiento Centro-Periferia

⁷⁴ El índice de posicionamiento ideológico puede tomar valores que van desde 100 a -100. Los valores positivos indican una ubicación a la derecha, por lo que mientras más se aleje del cero (centro) más extrema es la posición. En el caso del índice de posicionamiento Centro-Periferia los valores positivos indican posiciones a favor de mayor autonomía de la comunidad autónoma, mientras que los valores negativos son indican posiciones a favor del centro.

País Vasco	2012	PP Vasco	14,17	-1,04
		EAJ-PNV	7,61	10,71
		PSE-EE-PSOE	-4,19	1,7
		EH Bildu	-8,25	20,27
		IU-LV / Podemos	-21,69	4,82
	2016	PP Vasco	8,43	-3,41
		EAJ-PNV	1,84	12,09
		PSE-EE-PSOE	-1,05	1,98
		EH Bildu	-10,9	21,01
		IU-LV / Podemos	-10,69	4,28
Navarra	2015	PSN-PSOE	-9,54	3,37
		UPN	8,09	1,64
		PPN	9,73	-0,45
		Podemos	-13,07	4,62
		EH Bildu	-9,26	9,87
		GBAI	-1,6	14,41

Fuente: Gómez, Braulio, Sonia Alonso y Laura Cabeza (2018)

En el eje centro-periferia es posible advertir cambios en las posiciones que presenta EH Bildu en la CAPV y en Navarra en 2015. La diferencia entre las posiciones se debe a la relevancia otorgada en el programa a estos temas. Como se puede ver en la tabla 6, en las elecciones la CAPV, EH Bildu presenta una posición similar; sin embargo, las dimensiones identitarias y de competencias son diferentes en ambas elecciones (ver tabla 1 en anexos). Mientras en las elecciones de 2012 el componente más importante era el identitario por una gran diferencia, en el 2016 ésta disminuye. En Navarra, el énfasis a este tema es menor y las posiciones identitarias y de competencia son relativamente similares. Las diferencias en el énfasis se pueden explicar por las estrategias que utiliza el partido para cada comunidad. Mientras que en Navarra se habla principalmente de la reunificación del Euskal Herria, en la CAPV, además de la reunificación, se enfatiza en la creación de un Estado independiente de España.

En relación a la competición con otros partidos, ésta es diferente en cada Comunidad. En la CAPV, EH Bildu es quien se ubica en la posición más extrema a favor de la periferia, y su principal rival es EAJ-PNV, aunque la posición de este último es más moderada (Gómez y Cabeza, 2013). En Navarra su principal competidor es Geroa Bai. Las posiciones identitarias y de competencia son muy similares en este partido, de tal manera que la diferencia entre EH Bildu y GBAI es la relevancia o énfasis que éste último asigna a estos temas. De todas maneras, la oferta partidista de EH Bildu es muy determinada, pero hay mucho encaje social (especialmente si se conecta con los resultados electorales y el perfil de su electorado como se muestra a continuación), siendo el único actor que agrupa a todos los partidos/plataformas similares en el espectro de izquierda soberanista.

5. Características de su electorado

El electorado vasco se caracteriza por tener posiciones ideológicas de centro o centro izquierda, con una inclinación a favor del nacionalismo y una mayor autonomía regional, aunque la distribución de preferencias en estos últimos temas se encuentra más polarizada (Ansolabehere y Puy Segura, 2013: 17; Leonisio y Strijbis, 2014). De acuerdo a las teorías de la representación,

los partidos deberían tener un electorado que concuerde o comparta sus posiciones programáticas. De esta manera, el perfil del votante de EH Bildu es más específico: debe ser de izquierda, con un fuerte sentimiento de identidad vasca e independentista (Ansolabehere y Puy Segura, 2013: 26). Utilizando los datos del barómetro social de la Universidad de Deusto, se describen las posiciones que tienen los electores del EH Bildu -en el País Vasco- en tres dimensiones: ideológica, identitaria y territorial, comparándola con las posiciones del electorado vasco en general⁷⁵.

5.1. Características socioeconómicas del electorado

Tabla 7: electorado EH Bildu por tramo de edad

Tramo Edad	Total
18-24	10,26
25-34	26,50
35-44	18,80
45-54	16,24
55-64	28,21
Total	100,00

Fuente: Elaboración propia a partir de DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

En términos generales, el perfil sociodemográfico de los electores y las electoras de EH Bildu es bastante uniforme. Los hombres tienden a votar a este partido levemente más que las mujeres, un 51,28% y 48,72% respectivamente. Por tramo de edad no hay grandes diferencias, tal como se muestra en la tabla 7.

5.2. posicionamiento ideológico e identitario

Una característica del electorado vasco es que se posiciona a la izquierda en la escala ideológica (Dinas, 2012: 470) mientras que la ubicación media del electorado vasco tiende más hacia el centro izquierda, el electorado de EH Bildu se posiciona a la izquierda. Como muestra el gráfico 1, la mayoría de los votantes vascos y vascas se autoidentifican en la escala ideológica entre el 2 y 5, por su parte, los de EH Bildu lo hacen entre el 0 y el 3⁷⁶, lo que va en relación con los principios que defiende y el posicionamiento electoral a través de sus programas, por lo que se puede señalar que existe un nivel alto de congruencia entre los electores y el partido. Finalmente, cabe mencionar el alto grado de autoubicación que tiene el electorado de EH Bildu. Mientras el 16,8% de los electores vascos no sabe o no contesta su posición ideológica, y sólo el 1,7% de los votantes de Bildu no lo hacen.

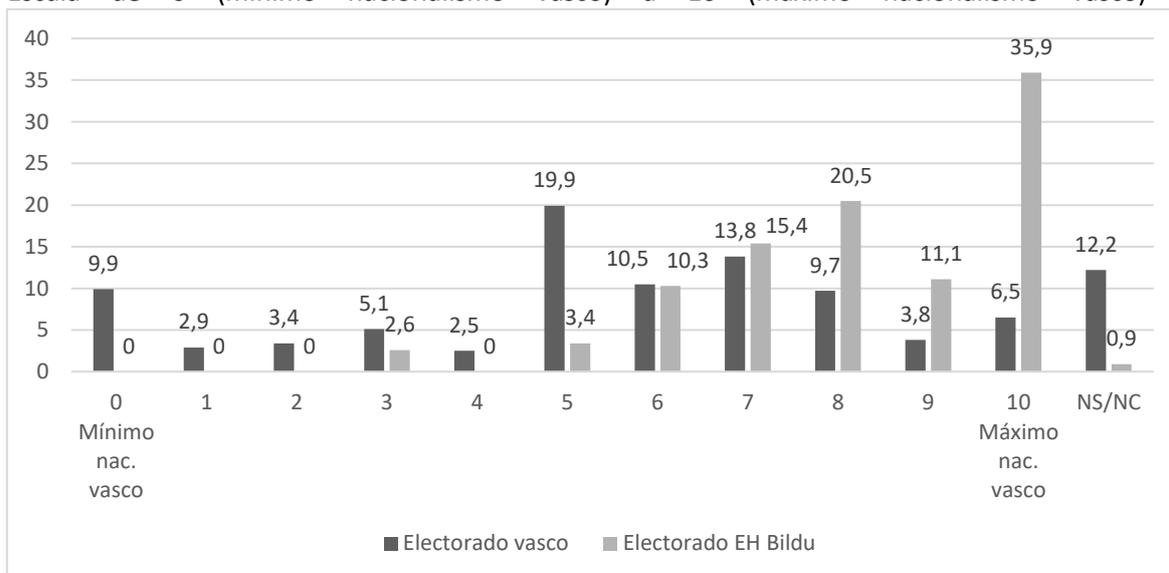
Tal como se mencionó, dos de las características distintivas de EH Bildu son sus posiciones identitarias y territoriales. En la primera de ellas, los electores de EH Bildu tienen un sentimiento de identidad y nacionalismo mucho mayor que el promedio e identifican al partido en esa misma ubicación. En el eje territorial, su electorado tiene un perfil a favor de la independencia y de la realización de un referéndum que incluya esta opción.

Gráfico 1: en relación con el sentimiento nacionalista vasco, ¿dónde te colocarías?

⁷⁵ Para la definición del electorado de EH Bildu, se utiliza la pregunta "Pensando en las últimas elecciones autonómicas celebradas el 25 de septiembre de 2016, ¿a qué partido votaste?" el electorado que votó por EH Bildu ha sido identificado como elector de este partido.

⁷⁶ DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

Escala de 0 (mínimo nacionalismo vasco) a 10 (máximo nacionalismo vasco)



Fuente: Elaboración propia a partir de DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

Al ser consultados respecto a la identidad española-vasca, sus electores señalan mayoritariamente sentirse únicamente vasco/a (71,8%). En cambio, el electorado vasco señala sentirse tan español/a como vasco/a (36,7%) y más vasco/a que español/a (26,4%)⁷⁷. También es posible observar posiciones claras respecto al sentimiento nacionalista. La media del electorado vasco se encuentra a la mitad de la escala sobre nacionalismo, en cambio, los electores de EH Bildu lo hacen más cercana al máximo, por lo que hablamos de electores con una fuerte identidad nacional.

5.3. Territorialidad

La organización territorial también es una característica del partido y de su electorado. La posibilidad de realizar un referéndum de independencia, así como las opciones que se elegirían de realizarse, muestran diferencias claras entre el electorado vasco y el de EH Bildu. El perfil de quienes votan a EH Bildu es independentista: están de acuerdo con la independencia del País Vasco por encima de más autonomía de la comunidad (Tabla 8), están a favor de que se celebre un referéndum de independencia (tabla 9) y de realizarse, votarían a favor (tabla 10).

Tabla 8: Hay distintas formas de organización territorial. En estos momentos, ¿cuál de las siguientes alternativas prefieres para el País Vasco con respecto al Estado español?

Organización Territorial	Total País Vasco	Electores EH Bildu
Me gustaría que el País Vasco no tuviera ninguna autonomía	1,1	0
Me gustaría que el País Vasco tuviera menos autonomía que en la actualidad	2,4	0
Me gustaría que el País Vasco conservara la misma autonomía que tiene en la actualidad	30,3	5,1

⁷⁷ DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019

Me gustaría que el País Vasco tuviera más autonomía que en la actualidad	35,3	25,6
Me gustaría que el País Vasco fuera un estado independiente	15,5	67,5
No lo sé o prefiero no contestar	15,4	1,7

Fuente: Elaboración propia a partir de DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

Tabla 9: ¿Te gustaría que se celebrara un referéndum sobre la independencia política de Euskadi?

Referéndum independencia política	Total País Vasco	Electores EH Bildu
Sí	41,1	91,5
No	39,4	4,3
No lo sé o prefiero no contestar	19,5	4,3

Fuente: Elaboración propia a partir de DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

Tabla 10: Más concretamente, si mañana se celebrase un referéndum para decidir la independencia del País Vasco, ¿tú qué harías?

Voto referéndum independencia	Total País Vasco	Electores EH Bildu
Votaría a favor de la independencia	23,4	84,6
Votaría en contra de la independencia	41,9	2,6
Me abstendría, no iría a votar	8,9	3,4
No lo sé o prefiero no contestar	25,8	9,4

Fuente: Elaboración propia a partir de DeustoBarómetro Social XII, invierno 2019.

Sobre la idea de celebrar un referéndum sobre la independencia del País Vasco, la posición de los y las electoras de EH Bildu es clara. Como muestra la tabla 13, más del 90% del electorado está de acuerdo con celebrar el referéndum. Las opciones votadas en este hipotético referéndum también están claramente definidas entre el electorado de EH Bildu. Prácticamente el 85% de sus electores votaría a favor de la independencia y sólo el 2,6% no lo haría.

Conclusiones

El presente capítulo se planteó con el objetivo de contribuir a llenar un vacío existente en la literatura sobre EH Bildu en el nuevo escenario político vasco derivado de la desaparición del uso de la violencia política por parte de ETA. El texto presenta una visión general de EH Bildu desde sus orígenes, señalando los factores que posibilitan la unificación de la izquierda soberanista vasca en forma de coalición, y su posterior desarrollo convirtiéndose en un actor político propio, con un estatuto y principios compartidos.

Euskal Herria, concepto que abarca la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Foral de Navarra e Iparralde (El País vasco-francés), es el ámbito territorial sobre el que EH Bildu centra su actividad política, actuando en el Estado español y manteniendo una alianza estratégica con su coalición hermana EH Bai en el Estado francés. A través de diferentes bases de datos, en el texto se muestra que EH Bildu tiene posiciones claras en los ejes de competición ideológico,

identitario y territorial, lo cual es compartido por su electorado: son de izquierda, con una fuerte identidad vasca y con una idea de lograr un Estado independiente para Euskal Herria. Estas características distintivas de EH Bildu lo hacen ser un actor único en la Comunidad Autónoma del País Vasco y Navarra, constituyéndose en la única formación política que actúa en ambas comunidades autónomas reclamando su unificación y soberanía políticas desde una perspectiva de izquierdas.

Los resultados electorales analizados en el capítulo muestran que el proceso de unificación de la izquierda soberanista vasca, materializado en EH Bildu, ha resultado ser exitoso. Desde su aparición en 2012, y en un contexto de convulsión con la aparición de nuevos actores políticos que competían en su mismo espectro ideológico, EH Bildu no solo ha conseguido consolidarse como principal referente de los soberanistas de izquierda vascos, sino que ha logrado aumentar significativamente su influencia en la política a nivel estatal habiendo alcanzado el grupo propio en el Congreso de los Diputados; es un apoyo imprescindible para el gobierno socialista de Navarra y, tras las elecciones del 12 de julio, es la segunda fuerza en el Parlamento Vasco con el mayor porcentaje de voto jamás alcanzado por ninguna formación política, al margen del PNV, en unas elecciones sin partidos ilegalizados.

A la luz de lo expuesto en el presente capítulo, tras un complicado proceso de unificación en el marco de un cambio de escenario tras la desaparición de la violencia política, EH Bildu, como referente de la izquierda soberanista vasca, está llamado a ejercer un papel fundamental en el proceso político del País Vasco y de relevancia en la conformación de mayorías políticas a nivel estatal en los años venideros.

Bibliografía

ALONSO, S. y B. GOMEZ, «Partidos nacionales en elecciones regionales: ¿Coherencia territorial o programas a la carta?», en: *Revista de Estudios Políticos*. 152, abril-junio, 2011.

ALONSO, S., I. CABEZA y B. GÓMEZ, «Disentangling peripheral parties' issue packages in subnational elections», en: *Comparative European Politics*. 15, 2017.

<https://doi.org/10.1057/cep.2015.15>

ANSOLABEHERE, S. M. PUY, *Ideology, Nationalism, and Identity in Basque Regional Elections*, Universidad de Málaga, Málaga, 2015.

<https://pdfs.semanticscholar.org/fecc/5f6bc801c03a9a93b47544127eda6101b029.pdf>

BARREIRO, B. y I. SÁNCHEZ-CUENCA, «In the Whirlwind of the Economic Crisis: Local and Regional Elections in Spain», en: *South European Society and Politics*, vol. XVII, 2, 2012.

DOI: 10.1080/13608746.2011.643616

BOURNE, A., «Pathways out of Violence: Desecuritization and Legalization of Bildu and Sortu in the Basque Country», en: *Journal on Ethnopolitics and Minority Issues in Europe*. Vol 17, 3, 2018.

DINAS, E., «Left and Right in the Basque Country and Catalonia: The Meaning of Ideology in a Nationalist Context», en: *South European Society and Politics*, vol. XVII,3, 2012.

DOI: <https://doi.org/10.1080/13608746.2012.701898>

GÓMEZ, B. y L. CABEZA, «Basque Regional Elections 2012: The Return of Nationalism under the Influence of the Economic Crisis», en: *Regional & Federal Studies*, vol. XXIII,4, 2013.

DOI: <https://doi.org/10.1080/13597566.2013.798650>

GUTIÉRREZ, J.M. y I. LLAMAZARES, «Collective members in West European political parties», en: *Revista Internacional de Sociología*, vol. LXXIV, 2, 2016.

DOI: <http://dx.doi.org/10.3989/ris.2016.74.2.030>

LEONISIO, R. y O. STRIJBIS, «Más allá de la autoubicación: por qué el nacionalismo predice mejor el comportamiento electoral en el País Vasco», en: *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146, abril-junio, 2014.

DOI: <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.146.47>

KERR, S., « Ally or competitor? Militant Basque nationalism's reaction to the new Spanish left», en: *Nations and Nationalism*, vol. XXV,2, 2019.

DOI: <https://doi.org/10.1111/nana.12461>.

ORBEGOZO, J., A. ITURBE y M. GONZÁLEZ, «Análisis de la nueva estrategia comunicativa de EH Bildu (2016): hacia una narrativa de la emoción», en: *Anàlisi. Quaderns de Comunicació i Cultura*, 57, 2017.

DOI: <https://doi.org/10.5565/rev/analisi.3111>

PALLARÉS, F., *2016 regional election in the basque country: results and electoral behavior patterns*. L'Institut de Dret Públic, Universitat de Barcelona. 2016.

<http://idpbarcelona.net/docs/blog/euskadi.pdf>

Otras Fuentes

ABC, «La nueva coalición «abertzale» al Congreso se llamará Amaiur», 2011. Consultado 12/10/2020, disponible:

https://www.abc.es/espana/navarra/abci-alianza-amaiur-coalicion-201109270000_noticia.html

ALTERNATIBA, «Aldaketa politiko eta sozialerako ezkerreko independentisten eta soberanisten arteko akordioa. Euskal Herria ezkerretik. Acuerdo por el cambio político y social entre independentistas y soberanistas de izquierda», 2011. Consultado 02/10/2020, Disponible en:

<http://www.alternatiba.net/old-files/Euskal%20Herria%20Ezkerretik%20akordioa.pdf>

EH BILDU, «Estatutos de la federación Euskal Herria Bildu», 2017, consultado 09/06/2020, disponible en:

file:///C:/Users/acer/Downloads/Estatutos_EHBildu.pdf

EITB, «Otegi aboga por abrir 'un segundo frente al Estado», 2016. Consultado 12/07/2020, disponible en:

<https://www.eitb.eus/es/noticias/politica/detalle/3892146/otegi-lo-importante-no-es-venimos-vamos/>

EL MUNDO, «EH Bildu, nueva marca de la coalición abertzale para las autonómicas», 2012. Consultado 11/10 2020, disponible en:

<https://www.elmundo.es/elmundo/2012/06/10/paisvasco/1339321583.html>

EL PAÍS, «El Tribunal Constitucional legaliza Sortu y le impone límites frente a las víctimas», 2012. Consultado 14/10/2020, disponible en:

https://elpais.com/politica/2012/06/20/actualidad/1340199122_567465.html

EZKERABERTZALEA, «Zutik Euskal Herria», 2010. Consultado 21/09/2020, disponible en:

<http://www.ezkerabertzalea.info/doku/zutikeuskalherria-eu.pdf>

GARA, «Fase politikoaren eta estrategia argitzen. Clarificando la fase política y la estrategia. Documento para debate», 2009. Consultado 18/09/2020, disponible en:

<http://gara.naiz.eus/agiriak/eztabaidarakotxostena-eu-es.pdf>

GARA, «Lortu Arte», 2010. Consultado 22/10/2020, disponible en:

https://gara.naiz.eus/agiriak/20100620_euskalduna.pdf

GARA, «ETA anuncia el cese definitivo de su actividad armada», 2011. Consultado 02/09/2020, disponible:

<https://gara.naiz.eus/eta-anuncia-cese-definitivo-actividad-armada.php>

GARIKOITZ MUJIKA, director general de EH Bildu, entrevista. 08/07/2020.

Anexos

Tabla 1: Posiciones de los partidos en el eje Centro-Periferia, por dimensiones identitaria y competencias, para las elecciones del País Vasco 2012 y 2016 y Navarra 2015.

Comunidad	Año	Partido	Pro-Periferia			Pro-Centro			Posicionamiento Centro-Periferia
			Identidad	Competencia	Total Periferia	Identidad	Competencia	Total Centro	
País Vasco	2012	PP Vasco	0,43	0,26	0,7	1,22	0,52	1,74	-1,04
		PSE-EE-PSOE	2,04	0,93	2,97	1,27	0	1,27	1,7
		IU-LV	2,41	2,41	4,82	0	0	0	4,82
		EAJ-PNV	8,35	2,39	10,74	0,03	0	0,03	10,71
		EH Bildu	17,44	2,87	20,31	0,04	0	0,04	20,27
	2016	PP Vasco	0,73	0,24	0,97	4,14	0,24	4,38	-3,41
		PSE-EE-PSOE	1,32	2,06	3,38	1,32	0,08	1,4	1,98
		Podemos	2,5	1,85	4,35	0,06	0	0,06	4,28
		EAJ-PNV	7,29	4,8	12,09	0	0	0	12,09
		EH Bildu	12,71	8,3	21,01	0	0	0	21,01
Navarra	2015	PPN	0	0	0	0,23	0,23	0,45	-0,45
		UPN	0,69	0,95	1,64	0	0	0	1,64
		PSN-PSOE	1,36	2,25	3,61	0,24	0	0,24	3,37
		Podemos	4	0,62	4,62	0	0	0	4,62
		EH Bildu	5,77	4,09	9,87	0	0	0	9,87
		GBAI	6,94	7,68	14,62	0,21	0	0,21	14,41

Fuente: Gómez, Braulio, Sonia Alonso y Laura Cabeza (2018)

8. Conclusiones

Como se apunta en la introducción, las organizaciones sindicales mayoritarias presentes en los países occidentales se han enfrentado desde el final de la Segunda Guerra Mundial a una contradicción que ha condicionado su propia línea de intervención y ha repercutido sobre los procesos políticos de los Estados.

Más allá de los debates que desde el enfoque marxista originario se dieron sobre su propia esencia y el papel que debían jugar en el proceso revolucionario a la búsqueda de la transformación del sistema capitalista, los sindicatos se han debatido entre el mantenimiento de su carácter de organizaciones de clase y la necesidad de operar en un contexto político hegemonizado por el esquema neocorporativo en el que se les asignaba el papel de representar los intereses funcionales de los trabajadores con el objetivo de llegar a acuerdos tripartitos con las organizaciones patronales y el Estado.

La presente tesis doctoral elaborada por compendio de publicaciones ha abordado de forma comparada y cruzada distintas problemáticas y repercusiones que la contradicción referida ha causado en distintas coyunturas históricas en México, Argentina, Portugal, España e Italia. Cada artículo presentado contiene sus propias conclusiones; no obstante, de la tesis en su conjunto se desprenden tres conclusiones generales que responden a la pregunta que dio origen a la investigación.

La primera conclusión extraíble del estudio es que el carácter de clase de las organizaciones sindicales en el esquema neocorporativo se fortalece o debilita en función del modelo económico dominante en cada contexto histórico. Desde la finalización de la II Guerra Mundial hasta la *crisis del petróleo* de 1973, bajo un modelo económico orientado por las políticas económicas redistributivas keynesianas y teniendo como referente alcanzar el estado de bienestar, los sindicatos se fortalecieron y obtuvieron conquistas muy relevantes para trabajadores y trabajadoras. Así, en función de su cada vez mayor tasa de afiliación sindical, su representatividad y capacidad de movilización los convertía en referentes del conjunto de los trabajadores, y a pesar de desarrollar la acción sindical bajo la lógica de la búsqueda del acuerdo, mantenían una notable autonomía frente al Estado.

El cambio de paradigma económico operado en la década de los 70 e implementado con toda su crudeza en la década de los 80 en América Latina, Reino Unido y Estados Unidos, y a partir de los 90 en Europa, condujo a un estancamiento en primera instancia, y,

posteriormente, a un continuo retroceso en lo que a la tasa de afiliación sindical y el peso político de los sindicatos se refiere. La lógica neoliberal impuso la deslocalización de las empresas productivas hacia los países en vías de desarrollo terciarizando las economías de los países occidentales, complementando esta transformación con una constante modificación de las legislaciones laborales tendiente a la individualización de las relaciones laborales. En este nuevo escenario, y ante la continua pérdida de peso específico y capacidad de movilización, los sindicatos mayoritarios optaron por una mayor institucionalización y fortalecimiento del diálogo tripartito como fórmula para seguir manteniendo recursos suficientes para mantener sus estructuras y seguir siendo un actor fundamental en la vida socio-política de los países. Esta nueva orientación produjo una pérdida de autonomía sindical frente a los Estados y una pérdida de fuerza negociadora ante las patronales, demostrándose así que la lógica neocorporativa preserva una posición diferente a los sindicatos en función de las coyunturas y paradigmas económicos y no en base a los intereses funcionales de la clase trabajadora.

La segunda conclusión tiene que ver con las consecuencias políticas de la pérdida de legitimidad y referencialidad de los sindicatos. La crisis de la deuda de 2008 que derivó en una crisis económica que adquirió una dimensión mundial, conocida como *la Gran Recesión*, puso en evidencia las limitaciones que, como consecuencia de la excesiva dependencia del Estado, tenían los sindicatos del sur de Europa a la hora de encabezar la respuesta social ante los recortes impuestos por organismos económicos internacionales e implementados por los gobiernos de los distintos Estados.

No obstante, las consecuencias en la arena política de los países estudiados no fueron las mismas. En España, la constante negociación neocorporativa de la que desde la transición democrática participaron de manera entusiasta las dos organizaciones sindicales mayoritarias del país, CCOO y UGT, produjo que ante el cambio drástico de las políticas económicas y sociales impulsadas por el gobierno bajo el dogma de la austeridad, las mayorías populares golpeadas severamente no encontraran en el sindicalismo la alternativa que defendiera sus intereses. Las movilizaciones sociales adquirieron una narrativa de carácter populista jamás vista en el país que, a la postre, dio lugar a la aparición de un nuevo actor político, el partido Podemos, que modificó sustancialmente el esquema político bipartidista que se había consolidado en el período democrático.

En el caso portugués, el giro estratégico llevado a cabo por la CGTP-IN (sindicato mayoritario portugués de ascendencia comunista) en 2006, lo alejó de la negociación

corporativa que al estilo español llevaba dándose durante décadas en el país. A la llegada de la crisis, el sindicato se encontraba en posiciones de confrontación con el gobierno y las patronales, por lo que a pesar de que la juventud portuguesa, menos identificada con el sindicalismo clásico, sí protagonizó movilizaciones de nuevo cuño y con una narrativa más cercana a la española, los sindicatos mantuvieron la referencialidad y el protagonismo en la reivindicación y movilización manteniéndolas en parámetros habituales de la izquierda. Este hecho, junto con la preexistencia del Bloco de Esquerda como partido político de izquierda radical no alineado con el Partido Comunista, imposibilitó que surgiera un nuevo movimiento político de tipo populista como ocurrió en España.

Italia se distingue de los casos ibéricos por cuanto que la constitución elaborada tras la derrota del régimen fascista incluía contenidos que regían el Derecho Laboral marcadamente anticorporativos. A pesar de operar en el mismo contexto socioeconómico que España y Portugal hegemonizado por el esquema neocorporativo, los sindicatos italianos siempre han mantenido una mayor autonomía frente al Estado que los ibéricos, siendo la propia legislación laboral la que garantizaba su autonomía. La CGIL, sindicato mayoritario italiano de extracción comunista, había adquirido para la década de los 2000 no solo una cierta autonomía frente al Estado, sino también una gran autonomía frente a su propio referente político, fruto de la deriva de la izquierda italiana. La respuesta social italiana ante la *Gran Recesión* fue encabezada en términos clásicos por los sindicatos; sin embargo, las consecuencias políticas de la crisis mostraron que los sindicatos, y en particular la CGIL, a pesar de haber mantenido su autonomía había perdido referencialidad ante la clase trabajadora. La emergencia del movimiento 5 Stelle y el posterior crecimiento de la Liga Norte, con un discurso populista ecléctico el primero, y escorado a la derecha el segundo, totalmente alejado del ideario izquierdista del sindicato, nos indica que un gran sector popular italiano solo concibe al sindicato como herramienta para defender sus intereses funcionales y no como instrumento de lucha de la clase trabajadora.

A la vista de los tres casos referidos, cabe concluir que la pérdida de apoyo y referencialidad de los sindicatos condicionados por el esquema neocorporativo en un contexto hegemónico del modelo neoliberal, tiene su repercusión en el tipo de movilización social y consecuencias en el terreno político, que varían en función de la distinta estrategia sindical o modelo de relaciones laborales presentes en cada país.

La última conclusión general emanada de la tesis relaciona la posibilidad de articulación de una alternativa política sustentada en el conflicto de clase y la posición sindical ante el neocorporativismo, partiendo del capítulo dedicado a EH Bildu.

La coalición de partidos políticos EH Bildu se transformó en una coalición-movimiento a partir de su proceso de refundación en 2017, siendo los resultados en términos electorales plenamente exitosos. La horizontalidad requerida para la conformación de un movimiento político vino dada por la relación entre la estructura de partidos y los agentes sociales entre los que destacan los sindicatos. La *mayoría sindical vasca*, encabezada por los sindicatos ELA y LAB, se ha caracterizado por su posición contraria a la participación en el *diálogo social*, como consecuencia de su autodefinición como sindicatos de clase que ejercen el contrapoder bajo una estrategia de confrontación. Los resultados de esta estrategia han sido la mayor conflictividad laboral en el País Vasco en comparación con los datos del Estado, así como el mayor respaldo a estos sindicatos por parte de los trabajadores vascos que a CCOO y UGT, defensores de la concertación, también presentes en el País Vasco.

Esta posición sindical alejada del neocorporativismo ha permitido la confluencia con una coalición política ubicada en la izquierda radical en cuanto a objetivos políticos y sociales se refiere, manteniendo cada cual su autonomía. El caso del País Vasco revela que, bajo ciertas circunstancias las posiciones sindicales alejadas del neocorporativismo pueden obtener mayor respaldo que las más cercanas a la concertación y que esa posición y respaldo sindical es esencial para articular una alternativa con posibilidades de éxito.

Como reflexión final extraída de las conclusiones expuestas, cabe destacar que la distinta forma de abordar la contradicción organización de clase- defensa de los intereses funcionales, mediatizada por la coyuntura económica y los modelos de relaciones laborales, establece diferencias notables entre las líneas de intervención de las organizaciones sindicales mayoritarias de los diferentes países, y que estas diferencias repercuten sobre las formas y contenidos de la movilización social y los equilibrios políticos.

Las conclusiones extraídas de la investigación y tesis aquí expuestas pretenden ser una invitación a la reflexión y aportación científica para el debate sobre el futuro del sindicalismo desde el campo de la ciencia política. La conclusión final se incluye como

puente entre la presente tesis y una futura línea de investigación que aborde el papel de las organizaciones sindicales en los partidos-movimiento.