

Partidos-Movimientos y Democracia Interna.

Un análisis a partir de gobiernos locales de Decidim Ripollet (Cataluña) y La Voz del Pueblo (País Vasco)

Miriam Ureta García¹

Introducción

Esta investigación profundiza en la dimensión organizativa de los partidos-movimiento y su relación con la democracia interna de las estructuras a partir de la selección de dos gobiernos locales en la actualidad: Decidim Ripollet en Cataluña y La Voz del Pueblo en el País Vasco (Estado español); siendo el objetivo principal del estudio analizar las aportaciones de los partidos-movimiento a la Teoría de las Organizaciones Políticas. De cara a responder a la pregunta de investigación, se ha aplicado un diseño es multimétodo triangulando 38 entrevistas en profundidad realizadas a representantes políticos y personal técnico combinadas con dos observaciones directas en asambleas internas de ambos partido-movimiento. Los hallazgos contribuyen a la literatura de las organizaciones políticas aportando nuevo conocimiento sobre las medidas de democracia interna aplicadas por los partido-movimiento: autorreducción de salarios, feminización de las organizaciones y necesidad de reflejar los cambios democráticos de las estructuras internas en la transformación democrática de los ayuntamientos: horizontalización de organigramas, transversalidad, renovación de la cultura organizacional y visión holística de los objetivos.

Palabras clave: partido-movimiento, democracia interna.

Parties-Movements and Internal Democracy. An analysis based on local governments by Decidim Ripollet (Catalonia) and La Voz del Pueblo (Basque Country)

Abstract

This research delves into the organizational dimension of movement-parties related to the internal democracy of the structures taking into account two current local governments: Decidim Ripollet in Catalonia and La Voz del Pueblo in the Basque Country (Spanish State); being the main objective of the study to analyze the contributions of the parties-movement to the Theory of Political Organizations. In order to answer the research question, a multi-method design has been applied, triangulating 38 in-depth interviews with political representatives and technical personnel combined with two direct observations in internal assemblies of both party-movements. The findings contribute to the literature on political organizations, providing new knowledge on the measures of internal democracy applied by the party-movement: self-reduction of salaries, feminization of organizations and the need to reflect the democratic changes of internal structures in the democratic transformation of the town halls: horizontalization of organization charts, transversality, renewal of the organizational culture and holistic vision of the objectives.

Keywords: movement party, internal democracy.

¹ Euskal Herriko Unibertsitatea/Universidad del País Vasco EHU/UPV, Doctora en Ciencias Políticas por la EHU/UPV, Sobresaliente Cum Laude, Máster Oficial en Formación de Profesorado por la UNIR, Colabora con el grupo de investigación Parte Hartuz, concretamente en el subgrupo de “Feminismos y Democracia”. Correo: miriam.ureta@ehu.eus

Partidos-movimiento y dimensión organizativa

Los partido-movimiento se erigen como una tipología de actor colectivo, consecuencia de la transición desde una configuración de movimiento social hacia su constitución en partido (Kitschelt, 2006; Calvo y Álvarez, 2015; Della Porta et al., 2017; Heaney, 2017); donde en su dimensión organizativa se refieren a las tendencias organizativas consecuencia de la institucionalización de los movimientos sociales hasta/al devenir en actores híbridos de naturaleza “fluída” (Tarrow, 1990: 271). Los cuales aplican prácticas organizativas del movimiento en el ámbito de la competencia de partido (Hopkin y Paolucci, 1999; Gunther y Diamond, 2003; Kitschelt, 2006; Martín, 2015; Subirats, 2015; Della Porta, Fernández y Kouki, 2017; Barberà y Díez-Montiel, 2018) en aras de revertir los procesos de profesionalización elitista, formalización, burocratización, jerarquización y oligarquización que se retroalimentan entre sí; planteando alternativas organizacionales de cara a avanzar hacia estructuras internas más democráticas.

Por un lado, los partidos-movimiento se caracterizan por la adopción de prácticas organizativas de democracia interna heredadas de los movimientos sociales, cuya finalidad es revertir los procesos de profesionalización elitista través de: (i) la limitación de sueldos de profesionales en la organización y estructuras mínimas de personal (Kitschelt, 2006; Della Porta, Fernández y Kouki, 2017; Poguntke, 1987 citado en Barberà, 2018); (ii) ausencia de apoyo del sistema financiero (Alvarado-Espina, 2019) y (iii) falta de cobertura organizacional intensiva y extensiva (Kitschelt, 2006) además de (iv) rotación de cargos y liderazgos colectivos (Poguntke, 1987 citado en Barberà, 2018).

Mientras que –por otro lado– los partido-movimiento se han venido a conceptualizar como actores que realizan una inversión escasa en estructuras formales (Hopkin y Paolucci, 1999; Gunther y Diamond, 2003; Kitschelt, 2006; Subirats, 2015; Barberà y Díez-Montiel, 2018) tratando de dar la vuelta a las dinámicas de formalización, burocratización, jerarquización y oligarquización a través de prácticas organizacionales de democracia interna como: (i) la aplicación de redes de interacción informal (Diani, 1992 citado en Giménez, 2015; Della Porta y Diani, 2011; Diani, 2015) con (ii) ambigua definición de la membresía (Kitschelt, 2006: 280-1; Della Porta et al., 2017) en oposición a los procesos de formalización; y (iii) “formas no jerárquicas de organización” (Kavada, 2019), “más flexibles” (Tronconi, 2018: 170, ver también Subirats, 2015: 126) y “más horizontales” (Martín, 2015: 108) para “dar la vuelta” a los procesos de burocratización y jerarquización.

Finalmente –y de forma definitiva– los principios organizacionales de democracia interna que los trabajos de partido-movimiento subrayan como ineludibles –también contra la oligarquización– son aquellos que se encaminen a “distribuir poder” (Della Porta et al., 2017: 97) potenciando (iv) la toma de decisiones participativas desde la base –*Basisdemokratie* o *grassroots democracy*– (Poguntke, 1993; Kitschelt, 2006: 278; Subirats, 2015; Martín, 2015; Della Porta et al., 2017; Poguntke, 1987 citado en Barberà, 2018; Kavada, 2019; Alvarado-Espina, 2019).

Planteamiento metodológico

Estrategia de la investigación basada en dos estudios de caso

De cara a responder a la pregunta de investigación en torno a cómo se relaciona la organización interna de los partidos-movimiento con la Teoría de las Organizaciones Políticas de cara a realizar una contribución a la importancia de la democracia interna de las estructuras y su aporte más general a la idea de profundización democrática, se decide elegir *Decidim Ripollet* (DR en adelante) como caso revelatorio y único que gobierna en el Área Metropolitana de Barcelona en Ripollet, un municipio “grande” de alrededor de 36.000 habitantes (Idescat, 2023). Las razones que subyacen a esta elección es que esta formación considerada partido-movimiento local alberga una capacidad insólita y singular de aglutinación de actores políticos, ya que se trata de una fuerza que teje alianzas extraordinariamente poco comunes integrada por las organizaciones: (i) COP-CpR, una fuerza histórica rupturista con representación consistorial desde 1979 que proviene de fuertes luchas sindicales; (ii) *En Comú Podem Ripollet* (ECPR en adelante) como partido político temprano de trayectoria menos estirada (iii) la *Intersindical Alternativa de Catalunya* (IAC en adelante), una confederación de sindicatos “alternativos, combativos y de clase”, (iv) el movimiento social *Procés Constituent* (v) *Mai Més Antifeixista* como entidad local por la Memoria Histórica (v) el *Front d’Alliberament Gai* (FAG en adelante) como movimiento por los derechos del colectivo LGTBI+; (vi) así como personas a título individual que participan activamente en movimientos sociales y en el tejido asociativo, entre ellos el portavoz activo de la *Plataforma Antideshaucios* (PAH en adelante) de Ripollet y Cerdanyola del Vallès; activistas del movimiento feminista o perfiles diversos dentro del mundo cultural y asociativo ripolletense.

Esta riqueza amplia que representa DR como caso revelatorio y único se ve acentuada (i) por su excepcional triple hibridez al estar construida por la intersección compleja entre los tres actores clásicos en Ciencia Política: partido/sindicato/movimiento social que dan lugar a una cuarta tipología de actor político como partido-movimiento. Combinando (ii) luchas desde los movimientos sociales con el ejercicio de representación en las instituciones que además (iii) imbrica viejas reivindicaciones del municipio combinadas con nuevas demandas.

Asimismo, y en paralelo, selecciono *La Voz del Pueblo* (LVP en adelante) como caso revelatorio y único que gobierna en el municipio mediano del Área Metropolitana de Bilbao, Etxebarri (13.000 habitantes) (Eustat, 2023), debido a que activa un gran número de actores y mecanismos a lo largo de su trayectoria. (i) pionera de entre todas ellas; ya que se trata de un caso precursor excepcional que proviene de movimientos urbanos reivindicativos de los años 60 que luchaban frente a las enormes deficiencias sociales y culturales ante el abandono institucional. El sentimiento de agravio y lucha colectiva de movimientos urbanos fue cristalizando en la Asociación de Familias, posteriormente en la Asamblea Popular (1990) que promovió varias acciones de protesta y más tarde en LVP, formación la cual en 1991 alcanzó el Gobierno local, un proceso sinérgico que conllevó a la institucionalización de

aquellos movimientos y en el que participaron una pluralidad de actores del tejido asociativo-reivindicativo hasta la actualidad. Además, LVP es el partido-movimiento más sobresaliente por su protagónica iniciativa que sirvió de inspiración a muchos otros partidos-movimiento locales de este tipo de cara desarrollar procesos de institucionalización posteriores; donde –asimismo– se erige como caso único (ii) por su capacidad inusual y extraordinaria a la hora de combinar las luchas sociales de base con acciones institucionales que se han traducido en extraordinarias conquistas.

Diseño y estrategia de la muestra en los *multiple case studies*

A pesar de que cada uno de los casos –revelatorios y únicos– de DR y LVP consiste en un estudio por sí mismo; ambos “pueden y deberían ser el foco de una misma investigación” (Yin, 2003: 50). Ello se debe a que la literatura metodológica indica que los diseños de estudios de casos múltiples son preferibles a los de un solo caso: “Los beneficios analíticos de tener dos o más casos es sustancial” (Yin, 2003: 53), ya que “las conclusiones analíticas que se alcanzan a partir de dos casos serán más poderosas que aquellas que sólo provienen de un sólo caso” (Yin, 2003: 53).

Es por ello que selecciono DR y LVP como formaciones de contraste/divergentes en dimensiones clave: (i) DR gobierna en una localidad “grande” como Ripollet con una población de alrededor de 36.000, toda vez que LVP gobierna en un municipio como Etxebarri de tamaño “mediano” con 13.000 habitantes aproximadamente. Asimismo (ii) DR conforma un actor colectivo que entró en las instituciones locales en 2015, gobernando a lo largo de una legislatura y –por tanto– de reciente institucionalización en comparación con LVP, formación la cual lleva gobernando desde 1991 hasta la actualidad, un caso que ha ido estirando en el tiempo su proceso de institucionalización durante un período largo de tiempo. Finalmente, (iii) mientras DR gobernó entre 2015 y 2019 con mayoría relativa, LVP gobierna con mayoría absoluta (1991-actualidad).

Por tanto, observo cómo dimensiones fundamentales de ambos casos revelatorios y únicos contrastan; lo cual requiere la aplicación de un diseño cruzado de máxima variación debido a que éste es el más adecuado a la hora de alcanzar conclusiones comunes (George y Bennett, 2005; Yin, 2013; Flyvbjerg, 2013). Al escoger DR y LVP como casos revelatorios y únicos de máxima variación, estoy tratando de encontrar también similitudes en las relaciones entre ambos partidos-movimiento expandiendo la generalización analítica externa de los hallazgos (Borman, LeCompte y Goetz, 1986; Maxwell, 1992; Yin, 2003; Eisenhart, 2009), lo cual supone “un fuerte comienzo hacia la replicación teórica” (Yin, 2003: 54).

Técnica de recogida y análisis de datos

El diseño es multimétodo triangulando, 38 entrevistas en profundidad personales, holísticas y semi-estructuradas realizadas a nivel institucional –tanto a representantes de los casos estudiados– como a nivel técnico a trabajadores del Ayuntamiento de Ripollet (DR) y

Etxebarri (LVP) combinadas con dos observaciones directas en dos Asambleas internas tanto de DR como de LVP.

En cuanto a la técnica de análisis de datos se ha procedido seguir los pasos de: (i) inmersión; (ii) reducción y simplificación y (iii) operacionalización teórica; aplicando el análisis de datos cruzados (*cross-case analysis*). Lo cual facilita el diálogo entre puntos en común –conexiones significativas– y divergencias en los procesos de DR y LVP (Yin, 1981: 108) de tal forma que el conocimiento obtenido a partir de casos holísticos ricos puede ponerse al servicio de objetivos más amplios (Khan y Vanwynsberghe, 2008) produciendo generalizaciones analíticas (Borman et al., 1986) y compartiendo conocimiento nuevo (Khan y Vanwynsberghe, 2008). El análisis de casos cruzados permite así desarrollar y relacionar conceptos (Eckstein, 1975; Ragin, 2004); demostrando que los efectos en los casos seleccionados son de hecho suficientemente parecidos para ser tratados como parte de un mismo fenómeno (iluminaciones mutuas) (Khan y Vanwynsberghe, 2008). Por su parte, el control de calidad de los datos sigue los principios de validez (interna, externa y social) y fiabilidad bajo los principios de estabilidad/reproducibilidad y credibilidad, tratándose de una investigación que se rige por cuestiones éticas que se refieren a la rendición de cuentas, la confortabilidad y la criticalidad e integridad.

Resultados

Dinámicas organizacionales de DR y LVP frente a los procesos de profesionalización elitista

En primer lugar, los hallazgos revelan que tanto DR como LVP comparten la limitación de sueldos como medida organizacional de democracia interna tendente a afrontar la profesionalización elitista remarcando la idea weberiana de “no vivir de la política sino para la política” (Offerlé, 2011: 86). Así, DR establece como obligatoria la firma de un código ético “para evitar la profesionalización de la política, definiendo el compromiso de los representantes con la limitación de sueldos y mandatos de cargos retribuidos, abolición de dietas y privilegios” (manifiesto DR, 2015: 2 y código ético DR, 2015: 2). Por tanto, “los cargos públicos no recibirán ninguna compensación económica ya que se trata de un trabajo voluntario” (código ético DR, 2015: 2) “que se nutre del factor humano” (EDR12) y “pone la mirada en las personas” (EDR12).

Por su parte, LVP no ha formalizado un código ético, pero sus lógicas de funcionamiento organizacional apuntan a medidas de democracia interna contrarias a la profesionalización elitista. En este sentido, cada concejal cuenta con una aportación como representante público por acudir a los Plenos (ELVP62); pero esa contribución “va directamente al grupo” (ELVP73) “para pagar gastos del local” (ELVP72). Por tanto, “no estamos por dinero ni cobrando nada” (E58) “porque no hemos venido aquí para hacernos ricos” (ELVP64): “No puedes vivir de la política, tienes que vivir de tu trabajo y luego hacer cosas bien para los demás” (ELVP75).

Profundizando en la idea de limitación de sueldos como práctica organizacional

orientada a la democratización de las estructuras internas encuentro un principio que supone una contribución de este trabajo: la autorreducción de las percepciones salariales por parte de aquellos activistas institucionales (Pettinicchio, 2012 ver también Gusfield, 1963; Eisenstein, 1996; Roa y Zald, 2000; Della Porta, 2007) tanto de DR como de LVP que detentan un cargo público como representantes municipales. Por un lado, desde DR defienden reducir las percepciones salariales que les corresponden legalmente como grupo municipal: “El alcalde anterior cobraba el doble de lo que ahora cobra el nuestro. Nosotros nada más entrar nos bajamos los sueldos. Todos trabajamos, menos el alcalde que se bajó el sueldo un 50%, y lo que percibe lo da a DR” (EDR41) porque “no somos profesionales de la política” (EDR31), “no vivimos de la política” (EDR7).

Por su parte a lo largo de su proceso de institucionalización de LVP desde 1991, este partido-movimiento local ha tomado en varias ocasiones decisiones orientadas a combatir la profesionalización elitista, asumiendo una reducción de las contribuciones que corresponden a los concejales por Ley con el fin de reinvertirlas en los presupuestos municipales. En primer lugar y desde los inicios de LVP en 1991, la formación tomó la decisión de “cobrar un 10% menos de lo que dicta Eudel”² (ELVP67), lo que se ha venido a traducir en dejar de percibir 122.824 euros (Pérez, 2021). Una medida que se ha ido combinando posteriormente en 2011, así como en abril y mayo de 2020 con la decisión de LVP de recortar el salario de los dos cargos liberados –el alcalde y el teniente de alcalde– en un 30% así como deducciones en las dietas de los concejales del equipo de Gobierno; todo ello encadenado con la renuncia de LVP a percibir una subvención institucional que generó un ahorro de 11.000 euros en las arcas municipales (Pérez, 2021).

Finalmente –de nuevo– en 2021, el alcalde y el equipo de representantes de LVP deciden reducir su sueldo y sus retribuciones económicas por asistencia a Plenos en un 5% para poder mantener “al 100% los servicios, las subvenciones a entidades y priorizar los servicios sociales para no dejar a nadie atrás”, ya que la crisis desencadenada por la Pandemia ha impedido que el Ayuntamiento de Etxebarri ingrese 615.000 euros del fondo foral³ (El Correo, 2021). Una serie de decisiones organizativas que han tenido impacto en los Presupuestos de 2022; los cuales se han incrementado hasta 13,4 millones –superando las cifras precedentes a la Pandemia– permitiendo un aumento del 3% en las partidas de servicios sociales y culturales, la construcción de una piscina, la inversión en diferentes proyectos urbanos y socio-comunitarios, además de permitir la liberación de un tercer cargo representativo del partido-movimiento LVP. Y todo ello recibiendo un 15% menos de las contribuciones que les corresponderían de acuerdo a Eudel (Pérez, 2021).

De forma complementaria y también vinculado a la lucha frente a la

² La *Asociación de Municipios Vascos Euskadiko Udalen Elkarte* (EUDEL) es una institución cuyo objetivo es la representación de los municipios y sus intereses frente a otras instituciones. En la actualidad son miembros de la asociación casi la totalidad de los municipios del País Vasco, además de algunos de la Comunidad Foral de Navarra y del Enclave de Treviño (Burgos).

³ Udalkutxa es el fondo foral de financiación municipal, a través del cual los Ayuntamientos de Bizkaia participan de la recaudación de tributos concertados.

profesionalización elitista a través de la limitación de sueldos, los partido-movimiento tienden a organizaciones con estructuras mínimas de personal, donde tanto DR como LVP reducen al máximo las personas a sueldo de la organización: una jornada completa del alcalde y tres medias jornadas en el caso de DR (EDR12) y dos jornadas completas –alcalde y teniente de alcalde– y desde 2022 una media jornada en el caso de LVP.

En segundo lugar, la literatura de los partido-movimiento señala la ausencia de apoyo del sistema financiero, así como la falta de cobertura organizacional intensiva y extensiva como tendencias contrarias a la profesionalización elitista. Ambas lógicas se traducen tanto en DR como en LVP en autonomía –económica, técnica, mediática– con respecto a los partidos convencionales al tener exclusiva implantación local; y se relaciona con la limitación de los sueldos en el sentido de imposibilidad de materializar una “escalada hacia arriba” (ELVP67). Esto es, en no aspirar –simbólica y materialmente– a una carrera como representante político profesional más allá del ámbito municipal. DR asume en ese sentido que “si hubiera querido estar en el equipo ganador me hubiera apuntado a otra formación; pero nuestra actividad no es electoralista, es una lucha continua” (EDR40). Por su parte, LVP reniega de “medrar. En otros partidos empiezas en el Ayuntamiento y luego sigues más arriba. Aquí no. Estás en el pueblo y no vas más allá. Si la gente quisiera ganarse la vida con la política se metería a otro partido, no estaría en un grupo independiente como LVP” (ELVP64).

Conectado con esta última idea –ausencia de apoyo del sistema financiero y falta de cobertura organizacional– se detecta tanto en DR como en LVP falta de apoyo y formación en el campo de la gestión municipal, habida cuenta de que se trata de dos partido-movimiento locales que transitan desde la esfera comunitaria a la representativa; aunque –cabe resaltar– a diferencia de organizaciones convencionales, DR y LVP sí que valorizan el conocimiento no-experto y la práctica como proceso de aprender haciendo (Roth, 2019), síntomas todos que no comulgan con la profesionalización elitista: “Estamos aprendiendo sobre la marcha” (EDR13) “porque nunca habíamos gobernado y empiezas de 0” (EDR13): “Hasta que te conoces todas las trampas, cuesta” (EDR14).

Sin embargo, la institucionalización de DR se va consolidando y “los proyectos se han podido sacar, ejecutar, a partir del segundo año cuando ya empezamos a cambiar las cosas como queríamos” (EDR29), revalidando el gobierno municipal en 2019, esta vez con mayoría absoluta. Por su parte, a pesar de que LVP proyecta una larga trayectoria en el marco de las instituciones formales (1991-actualidad), los/as nuevos/as representantes políticos que provienen del tejido asociativo y que se van sumando a la formación también apuntan hacia el choque que se produce consecuencia de la trayectoria que va desde la esfera comunitaria a la formal-institucional, reclamando a su propia formación –a diferencia de DR– mayores medidas organizacionales orientadas a su aclimatación dentro del Ayuntamiento: “Debería tener unas horas –que entiendo puedan ser hasta remuneradas, porque se tienen que perder del trabajo– para formarse. Y esa formación nos la tiene que dar el Ayuntamiento” (ELVP52).

En tercer lugar, los partido-movimiento han introducido medidas organizacionales

como la rotación de cargos y los liderazgos colectivos orientados a la democracia interna de las estructuras. Y en este sentido –por un lado– es difícil evaluar la rotación de cargos en DR debido a su corta trayectoria y a que el trabajo de campo que realicé se circunscribe exclusivamente a un ciclo electoral (2015-2019); sin embargo, encuentro interesante cómo –desde sus inicios– DR ha establecido medidas formales para evitar la auto-perpetuación de sus militantes en cargos públicos, en este caso y de nuevo a través del compromiso con el código ético y el manifiesto de DR que define un cargo público como “un servicio a la colectividad de carácter temporal y no profesional. Por tanto, la permanencia de los cargos está limitada y sujeta a las decisiones de la Asamblea, la cual impulsará la rotación en las listas y la renovación de los cargos” (código ético DR, 2015: 2) guiadas por el principio de “evitación de la profesionalización de la política” (manifiesto DR, 2015: 2). Asimismo, se identifica en DR un dato claramente relevador: sus representantes públicos son en su mayoría personas jóvenes que no superan los 30 años, siendo los/as veteranos/as militantes de sindicatos, partidos y movimientos sociales que integran DR aquellos/as que se sitúan en las bases a un nivel asambleario. Lo cual, ha permitido regenerar energías, refrescar ideas, movilizar políticamente a las nuevas generaciones y garantizar la continuidad de un proyecto político.

Por otro lado, el caso de LVP puede estudiarse en este sentido con mayor perspectiva, ya que se trata de un partido-movimiento local de amplia trayectoria (1991-actualidad) a lo largo de su proceso de institucionalización que implica sus estructuras organizacionales, en este sentido también el principio de rotación de cargos. LVP comparte con DR un proceso de personalización de la política que apunta hacia el mítico líder Pedro Lobato (1991-2015) como autoridad simbólica aglutinadora de amplia legitimidad política y carismática (Weber, 1978: 212-254), un relevo que Loren Oliva (2015-actualidad) ha venido a recoger con tanto éxito como su predecesor. Asimismo, se hace evidente en LVP ciertas dificultades para la rotación de los cargos públicos: “Esto tendría que ser mucho más rotativo para cambiar las cosas” (ELVP58). Las razones que subyacen a la dificultad en la rotación de cargos y el relevo generacional por parte de LVP residen en cierta desmovilización debido a la excesiva confianza política, lo cual puede provocar paradójicamente dinámicas de cooptación (Bergantiños, 2012).

Enlazando así la rotación de cargos –para lo cual señalo la renovación generacional y la movilización comunitaria como esenciales– encuentro importante asimismo analizar la implementación de liderazgos colectivos; que en el caso tanto de DR como de LVP se ve facilitada por la pluralidad de perfiles militantes (Blanco, 2015: 28) que trabajan en diferentes temáticas simultáneamente, lo cual combate las dinámicas de profesionalización elitista y división del trabajo. En DR reconocen que “una de las cosas que nos enriquece más es que el proyecto siempre ha pretendido ser participativo, plural y diverso” (EDR43); ya que “no pensamos todos igual. DR no tiene un pensamiento homogéneo” (EDR41) lo cual “nos hace crecer rápidamente y aprender” (EDR43). Permitiendo que los activistas y militantes puedan simultanear funciones y aportar en diferentes ámbitos y temáticas sin segmentar los proyectos (Della Porta, 2007) y trabajando “interseccionalmente, entonces tenemos un conocimiento

amplio de todo lo que pasa en la casa” (EDR7); ya que, “para que una organización de esta naturaleza (se refiere a *horizontal, reticular, asamblearia*) funcione se debe de trabajar muy coordinados, de forma simultánea” (EDR41). De la misma forma, LVP coinciden en que “nuestra fuerza es que cada uno piensa diferente, pero nos complementamos” (ELVP67) por el bien comunitario “aportando ideas distintas, que hace que todo el funcionamiento sea muy rico y vivo” (ELVP63) para contribuir desde la proximidad a través de una heterogeneidad de roles: “aquí tenemos en cuenta a todos, se somete todo a Asamblea, por tanto, tenemos una visión más global. Trabajamos todos conjuntamente en diferentes áreas” (ELVP67).

Dinámicas organizacionales de DR y LVP frente a los procesos de formalización, burocratización, jerarquización y oligarquización

De forma paralela, identifiqué procesos de institucionalización organizativa llevados a cabo por los partido-movimiento locales DR y LVP que aspiran a revertir las dinámicas de formalización, jerarquización, oligarquización y burocratización para avanzar hacia la democracia interna de sus estructuras.

La literatura de los partido-movimiento señala la escasa inversión en aspectos formales de las estructuras como trayectoria de la institucionalización organizativa. Sin embargo –y a diferencia de lo que la literatura de los partidos-movimiento indica– DR ha invertido esfuerzos en formalizar su organización y membresía a través de estatutos, código ético, manifiesto y reglamento interno, los cuales delimitan claramente los criterios de militancia y simpatizantes, censo de la formación, derechos y obligaciones, gestión de conflictos internos, proceso de elección de candidatos/as (primarias) o funcionamiento de la Asamblea. Todo lo contrario, sucede con LVP que huye de elementos formalizadores, ya que LVP –a pesar de su larga trayectoria consecuencia de procesos de institucionalización– (1991-actualidad) carece de Estatutos y documentos internos –a diferencia de DR– debido a una decisión estratégica de cara a otorgar dinamismo a la organización: “Cada vez que queremos presentarnos a las Elecciones desde 1991 tenemos que recoger unas 500 firmas. Yo creo que ha sido un elemento positivo porque ha sido un elemento reivindicativo [...] De decir: Tenemos que recoger estas firmas, tenemos que seguir la lucha” (ELVP68). “No queremos Estatutos porque así hacemos que el grupo siga vivo, sin unas premisas fijas, por eso las tenemos que discutir siempre” (ELVP72).

Sin embargo –y a pesar de las diferencias entre DR y LVP en relación a la formalización de sus organizaciones– ambos partido-movimiento comparten la introducción en sus organizaciones de redes de interacción informal, las cuales facilitan la circulación de recursos esenciales para la organización –información, cualificación profesional, recursos materiales– para proporcionar el contexto adecuado para la elaboración de cosmovisiones y estilos de vida específicos (Diani, 2015: 7). DR integra así en su organización “encuentros de fin de semana, es decir, que además intentamos salirnos de espacios más convencionales para podernos sentir más a gusto” (EDR12). Toda vez que LVP también marca como sello propio los espacios políticos no formalizados que generan redes de interacción informal

“vamos a tomar algo después de las reuniones, participamos en muchas asociaciones, estamos activos por el municipio y nos apoyamos los unos a los otros como un equipo” (ELVP67). Apertura de espacios y redes políticas de interacción informal que dan la vuelta a los procesos de formalización, jerarquización, oligarquización y burocratización.

Asimismo, el principio organizacional de democracia interna que los trabajos de partido-movimiento subrayan como ineludibles de cara a combatir la profesionalización elitista, jerarquización, oligarquización y burocratización se encamina a “distribuir poder” (Della Porta, Fernández y Kouki, 2017: 97) potenciando la toma de decisiones participativas desde la base –*Basisdemokratie* o *grassroots democracy*–. Esta idea es asumida tanto por DR como por LVP a través de estructuras de corte asambleario y horizontal que favorecen la participación efectiva de las bases en la toma de decisiones. Por un lado, DR formaliza en sus documentos internos el papel de la Asamblea como “órgano en donde reside la soberanía de DR. Tiene todas las atribuciones y competencias y de ella forman parte todos los miembros” (reglamento DR, 2015: 2; EDR11), en total alrededor de 40 personas censadas. Lo cual significa que tanto militantes como simpatizantes de DR “tienen impacto en la acción de gobierno y –por tanto– tienen impacto en todo lo que pase en la ciudad” (EDR1) donde la lógica es: “En la asamblea se discute y luego se ejecuta en el ayuntamiento” (EDR10) porque “es la asamblea la que determina, la que tiene el poder, la que marca el ritmo, y no el equipo de gobierno” (EDR25; EDR45), el cual tiene “obligación de asistir a la asamblea” (EDR12; EDR40).

Para facilitar la participación en la asamblea de los/as concejales/as y que “el trabajo no se lo lleven cuatro personas” (EDR45), DR ha implementado una coordinadora integrada por dos militantes de diferentes formaciones de DR (COP-CpR y *Podemos*), quienes se encargan de acudir a las Juntas de Gobierno junto con los/as regidores/as con el fin de mantener a la asamblea informada de la agenda política “así sabemos el 100% de todo lo que se está cocinando en el ayuntamiento, para luego trabajarlo mejor en la asamblea” (EDR7). La coordinadora como medida organizativa no es solamente una correa de transmisión entre asamblea y ayuntamiento, es también “una forma de decir que los concejales tienen que coordinarse, que nos tienen que dar material para discutirlo en la asamblea” (EDR40).

En cuanto a la toma de decisiones de DR, las asambleas se celebran cada 15 días los sábados y se rigen principalmente por la lógica deliberativa: “La asamblea es siempre por consenso, pocas veces recuerdo que se haya votado [...] discutir, discutimos mucho, pero siempre tratamos de llegar a un consenso” (EDR31; EDR25; EDR34) y a un “compromiso de voluntades” (EDR25). Una lógica consensual facilitada en gran medida por no existir cuotas de partidos/sindicatos/movimientos sociales establecidas en el seno de DR y –por tanto– tampoco en su asamblea (EDR29), ni siglas preferentes en función del número o la responsabilidad militante: “Funcionamos internamente sin cuotas, sin siglas” (EDR41): “No hay un partido por encima de otro por muchos votos que tenga [...] aquí se valora a las personas” (EDR36). Una filosofía organizativa basada en la democracia directa de base: *Basisdemokratie* o *grassroots democracy*.

Mientras que –por su parte– desde LVP también apuntan hacia la centralidad de la asamblea celebrada todos los meses como espacio político en donde las bases –entre 30 y 40 personas habitualmente– (ELVP68) tienen capacidad de influencia y decisión en las líneas estratégicas y proyectos a llevar a cabo por parte del gobierno municipal (OLVP4), incluyendo también el principio de democracia participativa: “No se hace nada en el Ayuntamiento sin que antes pase por la Asamblea, que es del pueblo” (ELVP71). “Abierta a que decidan todos/as los/as vecinos/as” (ELVP62): “Por ejemplo, a la gente que nos para por la calle le decimos que venga a la siguiente reunión. Quiero decir, una cosa es que tú quieras ser parte de LVP y otra cosa diferente es que vengas a las asambleas a exponer tu visión, que existe también y se puede. Por eso decimos que puede venir cualquier persona” (ELVP57; ELVP62), donde –al igual que DR– la toma de decisiones está basada en la construcción de consenso (OLVP4). Sin embargo, la apertura de la asamblea de LVP no está exenta de ciertos problemas de funcionamiento interno, ya que su permeabilidad con la comunidad de Etxebarri implica que “los concejales reciben muchas críticas y se queman un poco” (ELVP61), además de que “a veces las asambleas cuestan que sean funcionales, porque se tratan temas importantes con demasiada gente, entonces es muy difícil avanzar cuando el tema es un poco más peliagudo” (ELVP61).

A pesar de la coincidencia tanto de DR como de LVP a la hora de situar la asamblea como eje de la toma de decisiones participadas desde la base; existe una diferencia fundamental que atraviesa a DR y LVP –así como a sus respectivas asambleas– y que afecta a la democracia interna de ambas organizaciones: la feminización de las mismas. Donde DR ha procedido a introducir la perspectiva de género en sus estructuras, toda vez LVP contrasta por no adoptar medidas frente a los obstáculos que impiden la participación efectiva de las mujeres relacionados con pensar la participación como una forma neutral de intervención, la dicotomía de lo público frente a lo privado y la incorporación de normas de género contrarias al campo de la participación (Martínez-Palacios, 2015: 170; Martínez-Palacios y Bach, 2016). Así, DR ha integrado en su organización un aparato una asamblea de mujeres de la que forman parte unas 30 activistas feministas –una minoría militantes y una mayoría simpatizantes de DR– “amigas a las que les interesa un proyecto así” (EDR29) y quienes han detectado “las dificultades de participación política y conciliación para las mujeres” (EDR29) y se proponen feminizar DR a nivel organizacional y a nivel substantivo y operativo. Una activista de este espacio feminista no mixto señala algunas de las medidas organizacionales de democracia interna introducidas para feminizar DR: “En las asambleas de DR se fija una hora de llegada y otra de salida para facilitar la organización de los tiempos y –por tanto– la conciliación.

También es obligatorio coger turno de palabra, siempre son dos mujeres quienes moderan y dinamizan las asambleas y quienes controlan el turno de palabra y los tiempos que se utilizan para hablar” (EDR29). “Asimismo, detectamos y paramos en seco todos los machismos que puedan aparecer en una asamblea de DR. En el momento que alguien se mete con el cuerpo de una mujer, o dice que está desvariando, o el otro día me dijeron que “no dramaticemos [...]” los identificamos y paramos, tanto si nos lo dicen a nosotras como si se

lo dicen a una compañera” (EDR29). Paralelamente, la asamblea de mujeres impulsa la formación en feminismos de militantes y simpatizantes de DR porque “si somos feministas, las personas tienen que tener formación en feminismos, sino nos quitamos las siglas y no decimos que somos feministas” (EDR29). Por su parte, LVP reconoce que no ha procedido a integrar prácticas organizacionales propuestas por el movimiento feminista; por lo que sus estructuras –entre ellas la asamblea– no están impregnadas por la perspectiva de género; lo cual se refleja en la baja participación de las mujeres y –como consecuencia– en una hegemonía del “perfil orgánico varón de entre 40-50 años que más o menos tiene tiempo y pocas cargas familiares” (ELVP59; OLVP4). Por tanto, LVP reproduce una visión de la participación que mantiene ausente el debate en torno al sistema de poder sexo/género, situando lo público frente a lo privado, donde “muchas mujeres y muy válidas quieren colaborar y les gustaría venir” (ELVP55) pero encuentran obstáculos y dificultades (ELVP59; ELVP52; ELVP61): “LVP han tenido y tienen problemas para rellenar las listas porque no hay mujeres [...] hacen las reuniones los lunes de 8 a 10 de la noche [...] es la peor hora de todo el día, porque son los deberes, son los baños, son las cenas” (GLVP2).

Una realidad que reconocen desde LVP, ya que argumentan que “aquí también la carga familiar y dependiente ha recaído más sobre la mujer que sobre el hombre, no somos una excepción en eso” (ELVP52; ELVP55). Y “es verdad que como no hagamos un debate más profundo y busquemos una estrategia y medidas concretas, este problema va a persistir” (ELVP59; ELVP52; ELVP58) y “esto lo tenemos que cambiar” (ELVP55; ELVP58). En cuarto lugar, la literatura de los partido-movimiento caracteriza el desarrollo de espacios horizontales, flexibles y reticulares, donde “no se busca construir poder a través de las estrategias clásicas, sino a través del trabajo en red” (Roth, 2019: 66). Un principio que aspira a combatir las tendencias jerárquicas de la organización y que es asumido tanto por DR como por LVP; donde ambas formaciones apoyan sus respectivas asambleas a través de comisiones/grupos de trabajo flexibles.

Así –en primer lugar– DR reconoce la primacía de la asamblea como “máximo órgano de decisión” (EDR46) a instancia del cual se crean grupos de trabajo (Reglamento DR, 2015: 3). Sin embargo –a partir de ahí– la organización flexible y reticular se hace imprescindible “para mejorar nuestro funcionamiento. Vamos haciendo múltiples comisiones y des-comisiones que montamos y desmontamos según las necesidades o de cómo percibimos que podemos trabajar mejor. Ensayo y error” (EDR46): comisiones de municipalizaciones, economía, transporte, electorales o de educación, esta última “muy activa” (EDR12). Donde la funcionalidad de estos grupos de trabajo es que “cada concejal tenga un grupo específico de apoyo” (EDR16; EDR25) y así trabajar de forma horizontal, impidiendo lógicas más jerarquizadas.

Por su parte, LVP también ha apostado por una estructura asamblearia horizontal de la cual emergen espacios políticos a lo largo de redes flexibles, profundizando en las decisiones que emanan de la asamblea mensual y dando soporte y consistencia a las diferentes líneas temáticas proyectadas en las concejalías. LVP se organiza así en tres comisiones: (i) Urbanismo, Obras, Seguridad Ciudadana y Medio Ambiente; (ii) el área

Sociocultural “con todos los apellidos: Cultura, Infancia, Deporte, Tercera Edad e Igualdad” (ELVP52; ELVP68) y (iii) el área de Bienestar Social: “Promoción cultural, económica, Empleo, Comercio [...] Entonces, estas tres comisiones son mixtas, están formadas por los concejales responsables de esas áreas y esas cuarenta personas que colaboran en el grupo” (ELVP68) además de técnicos del ayuntamiento y activistas del tejido comunitario, abriendo estas comisiones al municipio más allá de la asamblea de LVP. En cuanto a la funcionalidad de las mismas “sí que las veo útiles” (ELVP61) y “están muy activas, se reúnen cada quince días” (ELVP62; ELVP68; ELVP72) y dan apoyo a las concejalías además de reflejar las demandas irruptivas que emergen del tejido comunitario (ELVP52). Una estructura interna imbricada en el territorio que combate las tendencias jerárquicas de las organizaciones y complementa la democracia interna participada desde la base –asamblea de LVP–.

Finalmente, creo imprescindible visibilizar que las organizaciones internas de partidos-movimiento como DR y LVP se ven reflejadas e influyen en las estructuras de las administraciones: “Queremos que la administración hable nuestro lenguaje para que nos entienda, y funcione en la manera en la que nosotros podamos trabajar para desarrollar nuestros cambios de la manera que queremos hacerlo” (EDR39). Un razonamiento lógico que ha sido obviado en los estudios sobre partido-movimiento, al no existir aún investigaciones que apunten a cómo los actores híbridos estructuran las instituciones que gobiernan.

Lo cual deriva en una laguna de conocimiento que no puedo pasar por alto; y que me obliga a recurrir a la literatura de las Políticas Públicas que sí considera que “la organización burocrática de la mayoría de los ayuntamientos es un obstáculo para llevar a cabo procesos de participación” (López, 2011: 104). Así las cosas –y de cara a combatir principalmente inercias burocráticas, jerárquicas y oligárquicas en las administraciones– encuentro medidas organizacionales orientadas a “la transformación democrática de la administración” (Brugué y Gallego, 2003: 440): (i) horizontalización de organigramas (Blanco y Gomà, 2003; Brugué y Gallego, 2003; Ubasart, 2018); (ii) colaboración entre los diferentes segmentos de la estructura organizativa, dibujándose tendencias hacia la integración y transversalidad (Blanco y Gomà, 2003; Brugué y Gallego, 2003; Ubasart, 2018); (iii) la renovación de la cultura organizacional y (iv) una visión holística de los objetivos de la organización (Brugué y Gallego, 2003).

En primer lugar, tanto DR como LVP han procedido a introducir y mantener organigramas más planos y horizontales como medida de transformación democrática de los ayuntamientos que gobiernan (Blanco y Gomà, 2003; Brugué y Gallego, 2003); en aras de combatir la jerarquización, burocratización y oligarquización de las instituciones. Así narra una técnica la entrada de DR en el seno de la administración municipal: “Cuando llegan, una de las primeras decisiones que toman es intentar reorganizar un ayuntamiento que tenía una estructura municipal burocratizada” (EDR20) “y llena de reinos de taifas” (EDR46) que “trabajaba en la oscuridad” (EDR29) en base a “compartimentos estancos” (EDR40) y “estructuras piramidales” (EDR20). “Ahora se puede mostrar la organización propia de un ayuntamiento transversal, horizontal, con muchos lazos que atraviesan diversos ejes”

(EDR29), ya que DR impulsó en 2015 la creación de tres grandes ámbitos dentro del ayuntamiento –justicia social, desarrollo comunitario y democracia– “que integran una visión más horizontalizada y global de lo que sucede en la población” (EDR40).

Una transformación interna que ha generado “reticencias” (EDR20; EDR28), porque “cuando tienes una estructura un poco paleolítica, que vienes de una dinámica de muchos años [...] Cambiar las cosas cuesta. Yo creo que es un proceso de largo recorrido” (EDR21). Que sí que ha calado en mayor medida en LVP, partido-movimiento objeto de un proceso de institucionalización organizativa más amplio que le ha permitido –según el personal técnico– “trabajar estos choques, que es muy habitual sobre todo entre la parte más administrativa, burocrática y económica y las áreas socioculturales [...] Entonces, LVP, viniendo de todo el movimiento asociativo es muy sensible a toda esta parte, permite mucho frente al burócrata que no deja, que pide, que exige” (ELVP59).

En segundo lugar, tanto DR como LVP apuntan hacia la colaboración entre los diferentes segmentos de la estructura organizativa, dibujándose tendencias hacia la integración y la transversalidad que revierten las trayectorias de jerarquización, burocratización y oligarquización y favorecen la transformación democrática en las administraciones. DR en este sentido coincide en haber procedido en 2015 a “reestructurar de arriba abajo una administración cerrada. Y les decimos: vamos a trabajar de forma transversal. Y creamos toda una estructura nueva” (EDR39). Con el fin de “hacer confluir caminos y aprovechar recursos para caminar hacia una dirección mucho más potente e interesante” (EDR38). Donde el personal técnico del ayuntamiento reafirma esta idea de transversalidad al reconocer que “nuestro trabajo ya no es de un departamento en concreto, sino que es mucho más transversal, entonces de ahí vienen los proyectos más amplios, estamos trabajando todos juntos” (EDR2; EDR13; EDR25; EDR28) y “todos sabemos un poco de todos ahora” (EDR9; EDR20), lo cual “ha permitido crear marcos y espacios para que realmente podamos construir sinergias” (EDR43). Mientras que LVP insiste en que las áreas del ayuntamiento –divididas también en tres– se encadenan entre sí, produciendo correspondencias transversales “porque las áreas son un concepto que engloba a su vez al resto de las áreas. Por ejemplo, si decidimos establecer una línea de bonificaciones a personas que tienen una dificultad económica, se establecen unos criterios comunes tanto para cultura como para deportes, euskera, colonias etcétera” (ELVP52) donde las personas trabajadoras del ayuntamiento “se relacionan en función de los problemas y no de las estructuras” (Brugué y Gallego, 2001: 51).

En tercer lugar, la renovación de la cultura organizacional (Brugué y Gallego, 2003) destaca como imprescindible en todo proceso de transformación democrática de la administración, que en el caso de DR se ha caracterizado por el trabajo colaborativo y por imprimir una visión política de los proyectos que va más allá de lecturas estrictamente legalistas: “Es cierto que las barreras que mucha gente tenía de *estas son mis competencias, yo no me muevo*, pues esas barreras se están empezando a caer. Cada uno continúa con sus competencias, pero hay como un paso de frontera, de *yo ahora puedo entrar aquí y puedo salir*, cosa que antes no salíamos, nos quedábamos dentro de nuestro territorio” (EDR21). Y

ahora “estamos aprendiendo que los departamentos no tienen que marcar nuestra política, sino que somos proyectos ¿Qué proyectos queremos trabajar? Pues aquí tiene que estar todo el mundo que se sienta interpelado” (EDR41), buscando “que los técnicos podamos dar todo lo bueno que tenemos no sólo en un ámbito muy cerrado como puede ser tu propia área, sino estableciendo relaciones con los demás” (EDR21). Mientras que en el caso de LVP, la cultura organizacional basada en el trabajo integral y transversal por equipos y que tiene en cuenta el conjunto de departamentos ya se encuentra bastante instalada “porque la agenda pública, los servicios y actividades [...] a nivel técnico, político y asociativo lo compartimos, pero no competimos entre nosotros” (ELVP68).

Finalmente, la cuarta medida orientada a un cambio democrático en las administraciones hace referencia a una visión holística de los objetivos de la organización (Brugué y Gallego, 2003) orientados a situar a las personas en el centro y aportar soluciones adaptadas a sus problemáticas reales. Así, desde DR afirman “tener una visión global y transversal nos lleva a ser más creativos, proponer más cosas conectadas entre sí” (EDR45) que provocan que “lo que hacemos sea más real” (EDR6) porque “consigues llegar a más gente” (EDRD13) al tener “una finalidad más clara y en conexión con compañeros y con los movimientos sociales, porque por separado es muy difícil que podamos llegar” (EDR38). Introducir una perspectiva holística en los objetivos de la organización –añaden técnicos/as del ayuntamiento de Ripollet– ha supuesto además hacer más eficiente la administración evitando repeticiones y duplicidades: “A veces nos encontrábamos con algunas actuaciones que se podrían llegar a duplicar, imagínate. Desde un Departamento se podría montar una charla sobre el consumo de alcohol y quizás llegaba Juventud y montaba esa charla de Salud y faltaba ese punto de encuentro. Eso ahora no pasa” (EDR21). Una lectura que interseca con los discursos de personal técnico de LVP que apuntan a que una visión holística de los objetivos de la organización revierte en la eficiencia de la misma, evitando solapamientos y ofreciendo respuestas más adecuadas: “Me pongo en la mirada de una familia que quiera hacer una actividad de verano, se encontrará la misma respuesta si viene a cultura, a juventud o a deportes y está todo unificado” (ELVP58).

A modo de cierre

Así las cosas, los hallazgos constatan que solamente un cambio democrático en las estructuras internas de las organizaciones puede hacer posible proyectar la idea de profundización democrática; a través de medidas concretas orientadas a revertir las lógicas de profesionalización elitista, formalización, burocratización, jerarquización y oligarquización en las organizaciones. Concretamente y de cara a enfrentar las dinámicas de profesionalización elitista, ambos partidos-movimiento locales han procedido a (i) la limitación de sueldos de profesionales en la organización –incluyendo la auto-reducción de los propios salarios por cargo público– y estructuras mínimas de personal; (ii) ausencia de apoyo del sistema financiero y falta de cobertura organizacional intensiva y extensiva que deviene en mayor autonomía política para ambas formaciones híbridas, así como (iii) la

rotación de cargos y los liderazgos colectivos, ideas vinculadas a la renovación generacional de los/as integrantes de los partido-movimiento DR y LVP.

Toda vez que –paralelamente– se detectan procesos de institucionalización organizativa llevados a cabo por DR y LVP que aspiran a revertir las dinámicas de formalización, jerarquización, oligarquización y burocratización para avanzar hacia la democracia interna de sus estructuras: (i) a través de una escasa inversión en formalización para mantener más dinámica la estructura incluyendo una ambigua definición de la membresía (LVP) y la sustitución de áreas formalizadas por redes de interacción; (ii) estructuras asamblearias que cuentan con mecanismos efectivos de participación teniendo en cuenta la feminización de las estructuras y el funcionamiento de la organización (DR) en lo que viene a ser una contribución interesante de este estudio a la teorización de los partidos-movimiento en particular y a la Teoría de las Organizaciones Políticas en general. Cabe añadir –asimismo– como aportación la (iii) apuesta por espacios más horizontales, flexibles y reticulares a través del trabajo en red a lo largo de comisiones; y (iv) el reflejo del cambio en la estructura organizacional de los partido-movimiento DR y LVP en la propia organización interna del Ayuntamiento de cara a hacer posibles proyectos de profundización democrática a través de la horizontalización de organigramas; colaboración, integración y transversalización entre los diferentes segmentos y la renovación de la cultura organizacional y una visión holística de los objetivos. Un aspecto no estudiado hasta el momento en la literatura más general de los partido-movimiento.

Bibliografía

- ALVARADO-Espina, E.; Rivera-Vargas, P. y R. Morales (2019). “Radicalizing Democracy from Social Movements. The Compared Cases of Podemos in Spain and Frente Amplio in Chile” en *Izquierdas*. 48, pp. 87-105.
- BARBERÀ, O. y A. Díaz-Montiel (2018). “Ho Volem Tot! La CUP y la Articulación del Independentismo de Izquierda Radical en Cataluña” en *Revista de Estudios Políticos*. 182, pp. 159-189. <https://doi.org/10.18042/cepc/rep.182.06>
- BERGANTIÑOS, N. (2012). *Democracia, Participación y Desconfianza Política. Escenarios de Desconfianza Creativa en Procesos de Participación Local en la Comunidad Autónoma de País Vasco*. Euskal Herriko Unibertsitatea. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=164214>
- BLANCO, I. (2015). “Between Democratic Network Governance and Neoliberalism: A Regime-Theoretical Analysis of Collaboration in Barcelona” en *Cities*. 44, London, England, pp. 123-130. <https://doi.org/10.1016/j.cities.2014.10.007>
- BLANCO, I. y R. Gomà (2003). “Gobiernos Locales y Redes Participativas: Retos e Innovaciones” en *Revista del CLAD Reforma y Democracia*. (26), pp. 73-100.
- BORMAN, K. M.; LeCompte, M. D. y J. P. Goetz (1986). “Ethnographic and Qualitative Research Design and Why it Doesn't Work” en *American Behavioral Scientist*. 30(1), pp. 42-57. <https://doi.org/10.1177/000276486030001006>

- BRUGUÉ, Q. y R. Gallego (2003). “A Democratic Public Administration: Developments in Public Participation and Innovations in Community Governance” en *Public Management Review*. 5(3), pp. 425-447. <https://doi.org/10.1080/1471903032000146973>
- CALVO, K. y I. Álvarez (2015). “Limitaciones y Exclusiones en la Institucionalización de la Indignación: del 15-M a Podemos” en *Revista Española de Sociología RES*. 24, pp. 115-122. <https://gedos.usal.es/handle/10366/126561>
- CÓDIGO Ético (2015). Ripollet, Catalunya.
- DELLA Porta, D.; Fernández, J. y H. Kouki (2017). *Movement Parties Against Austerity*. Cambridge, Polity.
- DELLA Porta, D. (2007). “Social Movements and Political Parties: A Zero-Sum Game?” en *Rassegna Italiana di Sociologia*. 3, pp. 503-532. <http://hdl.handle.net/1814/17417>
- DELLA Porta, D. y M. Diani (2011). *Los Movimientos Sociales*. Madrid, CIS.
- DIANI, M. (2015). “Revisando el Concepto de Movimiento Social” en *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*. 9, pp. 1-16. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5171769>
- DIANI, M. (1992). “The Concept of Social Movement” in *Sociological Review*. 40(1), pp. 1-25. <https://doi.org/10.1111/j.1467-954X.1992.tb02943.x>
- ECKSTEIN, H. (1975). “Case Study and Theory in Political Science” in Greenstein, F. y N. W. Polsby (eds.). *Handbook of Political Science*. Boston: Addison-Wesley, pp. 79-138.
- EISENHART, M. (2009). “Generalization from Qualitative Inquiry” in Ercikan K. & W. Roth (eds.). *Generalizing from Educational Research: Beyond Qualitative and Quantitative Polarization*. London, Routledge, pp. 61-76.
- EISENSTEIN, H. (1996). *Inside Agitators*. Philadelphia, Temple University Press.
- EUSTAT Instituto Vasco de Estadística (2023). *Población*. https://www.eustat.eus/municipal/datos_estadisticos/etxebarri.html
- GEORGE, A. y A. Bennett (2005). *Case Studies and Theory Development in the Social Sciences*. Cambridge y London, MIT Press.
- EL Correo (2021). “El Ayuntamiento de Etxebarri aumenta un 14% su Presupuesto para el próximo año” en *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/bizkaia/nervion/ayuntamiento-etxebarri-aumenta-20211210234004-nt.html>
- GIMÉNEZ, F. (2015). 17. “Aproximación a una Propuesta de Profundización Democrática: las Candidaturas de Unidad Popular, CUP, como Modelo de Partido-movimiento” en *Anuari del conflicte Social*. (5), pp. 402-419. <https://revistes.ub.edu/index.php/ACS/article/view/16075>
- GUNTHER, R. y L. Diamond (2003). “Species of Political Parties: A New Typology” en *Party Politics*. 9(2), pp. 167-199. <https://doi.org/10.1177/13540688030092003>
- GUSFIELD, J. (1963). *Symbolic Crusade*. Chicago, University of Illinois Press.
- FLYVBJERG, B. (2013). “Quality Control and due Diligence in Project Management:

- Getting Decisions Right by Taking the Outside View” in *International Journal of Project Management*. 31(5), pp. 760-774.
<https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2012.10.007>
- HEANEY, M. (2017). “Activism in an Era of Partisan Polarization” in *PS: Political Science & Politics*. 50(4), pp. 1000-1003.
- HOPKIN, J. y C. Paolucci (1999). “The Business Firm Model of Party Organisation: Cases from Spain and Italy” in *European Journal of Political Research*. 35(3), pp. 307-339.
<https://doi.org/10.1111/1475-6765.00451>
- IDESCAT Instituto de Estadística de Cataluña (2023). *Población*.
<https://www.idescat.cat/emex/?id=081803>
- KAVADA, A. (2019). “The Movement Party. Winning Elections and Transforming Democracy in a Digital Era: Reflections on Paolo Gerbaudo’s Chapter” in Chandler, D. y C. Fuchs (eds.). *Digital Objects, Digital Subjects: Interdisciplinary Perspectives on Capitalism, Labour and Politics in the Age of Big Data*. London, University of Westminster Press. <https://doi.org/10.16997/book29.q>
- KHAN, S. y R. Vanwynsberghe (2008). “Cultivating the Under-Mined: Cross-Case Analysis as Knowledge Mobilization” in *Forum: Qualitative Social Research*. 9(1).
<https://doi.org/10.17169/fqs-9.1.334>
- KITSCHHELT, H. (2006). “Movement Parties” in Katz, R. S. y W. Crotty (eds.), *Handbook of Party Politics*. Thousand Oaks, Sage.
<https://www.doi.org/10.4135/9781848608047.n24> Manifiesto Decidim Ripollet (2015). Ripollet, Catalunya.
- MARTÍN, I. (2015). “Podemos y otros Modelos de Partido-movimiento” en *RES. Revista Española de Sociología*. (24), pp. 107-114.
- MARTÍNEZ-Palacios, J. (2015). “¿Le Importa el Sexo a la Democracia Participativa?” en *Revista de Estudios Políticos*. (168), pp. 151-174.
- MARTÍNEZ-Palacios, J. y J. Nicolas-Bach, (2016). “Mujeres y Democracia: ¿Qué impide los Proyectos de Participación Femenina?” en *Revista Mexicana de Sociología*. 78(3), pp. 497-527. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-25032016000300497&script=sci_arttext
- MAXWELL, J. (1992). “Understanding and Validity in Qualitative Research” in *Harvard Educational Review*. 62(3), pp. 279-301.
<https://doi.org/10.17763/haer.62.3.8323320856251826>
- OFFERLÉ, M. (2011). “Los Oficios, la Profesión y la Vocación de la Política” en *PolHis*. 4(7), pp. 84-99. http://historiapolitica.com/datos/boletin/polhis7_offerle.pdf
- PÉREZ, L. (2021). “El Ayuntamiento de Etxebarri aumenta un 14% su Presupuesto para el próximo año” en *El Correo*.
<https://www.elcorreo.com/bizkaia/nervion/ayuntamiento-etxebarri-aumenta-20211210234004-nt.html>
- PÉREZ, L. (2021). “Etxebarri rebaja el salario del alcalde un 5% por la pandemia” en *El Correo*. <https://www.elcorreo.com/bizkaia/nervion/etxebarri-rebaja-salario->

[20210106074504-nt.html](#)

- PETTINICCHIO, D. (2012). “Institutional Activism: Reconsidering the Insider/Outsider Dichotomy” en *Sociology Compass*. 6(6), pp. 499-510. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2012.00465.x>
- POGUNTKE, T. (1993). *Alternative Politics: The German Green party*. Edinburgh, University Press.
- POGUNTKE, T. (1987). “New Politics and Party Systems: The Emergence of a New Type of Party?” in *West European Politics*. 10(1), pp. 76-88. <https://doi.org/10.1080/01402388708424615>
- RAGIN, C. C. (2004). “Turning the Tables: How Case-oriented Research Challenges” in Brandy, H. y D. Collier (eds.). *Rethinking Social Inquiry: Diverse Tools, Shared Standards*. Lanham, Rowman y Littlefield.
- ROA, H.; Morrill, C. y M. N. Zald (2000). “Power Plays: How Social Movements and Collective Action Create New Organizational Forms” in *Research in Organizational Behavior*. 22, pp. 239-82. [https://doi.org/10.1016/S0191-3085\(00\)22007-8](https://doi.org/10.1016/S0191-3085(00)22007-8)
- SUBIRATS, J. (2015). “Todo se Mueve. Acción Colectiva, Acción Conectiva” en *RES. Revista Española de Sociología*. (24), pp. 123-131.
- ROTH, L. (2019). “Democracia y Municipalismo” en Roth, L.; Monterde, A. y A. Calleja (Eds.), *Ciudades Democráticas*. Barcelona, Icaria. <http://ciudadesdemocraticas.tecnopolitica.net/capitulos/prologo.pdf>
- TARROW, S. (1990). “The Phantom at the Opera: Political Parties and Social Movements of the 1960s and 1970s in Italy” in Rusell, D. y K. Manfred (eds.), *Challenging the Political Order: New Social Movements in Western Democracies*, Cambridge, Polity Press. <https://www.cambridge.org/core/elements/abs/phantom-at-the-opera/825A7CEA0A9A0FB8626015D743C470>
- TRONCONI, F. (2018). “The Italian Five Star Movement during the Crisis: Towards Normalisation?” in *South European Society & Politics*. 23(1), pp. 163-180. <https://doi.org/10.1080/13608746.2018.1428889>
- UBASART, G. (2018). “Apuestas Municipalistas: un Salto de Escala” en Ibarra, P. (coord.), Cortina-Oriol, M.; Ibarra, P.; Martí, S. y A. Sribman (eds.), *Nuevos Movimientos Sociales: de la Calle a los Ayuntamientos*. Barcelona, Icaria.
- YIN, R. K. (1981). “The Case Study as a Serious Research Strategy” in *Knowledge*. 3(1), pp. 97-114. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/107554708100300106>
- YIN, R. K. (2003). “Designing Case Studies” in *Qualitative Research Methods*. 5, pp. 359-386.