

ELAren konfederazio-kongresuak estatutu berriak onartu ditu Bilboko Arriaga antzokian izan den ohiz kanpoko kongresuan

PROIEKTUA GARATUZ

Joan den ostegun honetan Bilboko Arriaga antzokian izan den ohiz kanpoko kongresuan onartu dira 4x12=29 antolakuntza planak beharrezko egin dituen estatutu aldaketak. Kongresu hau dugu Astekariaren ale berezi honen gai bakarra.

Biltzarrean boza eman duten 650 ordezkariak ia aho batez onartu dute, beraz, sektore-egituran lau federazio izatea (aurreko seien ordezkari), batzorde iraunkorren sorrera eta lanbide arteko egituraren herri-baturak garatzen hasteko erabakia.

Amaia Aierbe buru zuen mahaiak gidatu zuen kongresua, eta hurrenez-hurren Txema Laiseka antolakuntza arduradunak, Leire Txakartegi enpresa txiki eta ertainen arduradunak eta Eustakio Uranga Batzorde de Eragileko kideak hitz egin zuten, estatu aldaketen nondik norakoak azaltzeko; hitzaldi hauen laburpena 4. orrialdean daukazu.

Bozketen ostean, berriz, Jose Elorrietari eman zioten hitza, eta honek ELAren ibilbideari begiratzuz egungo sindikatura eta estatutu berriok itxuratzen duten antolakuntzara nola iritsi garen gogoratu zuen: 2. eta 3. orrialdeetan laburbildu dugu Elorrietaren mezua.



EL CONGRESO APRUEBA CAMBIOS ESTATUTARIOS

Las modificaciones estatutarias aprobadas por el Congreso extraordinario de 26-06-03 siguen al proceso de cambios organizativos que ha supuesto la renovación de las federaciones. En efecto, a lo largo del mes de junio la federación de Construcción y Madera y la de Igeko se han fusionado en ELA-Hainbat, y la de Servicios públicos e Irakaskuntza en ELA-Gizalan.

Las dos federaciones profesionales restantes, ELA-Metal y Feta (que pasa a ser ELA-Zerbitzuak) también han celebrado sus congresos y renovado sus órganos de dirección.

Las modificaciones estatutarias más importantes aprobadas por el Congreso hacen referencia a los siguientes temas:

✓ Cuota: se reafirma su carácter confederal y se elimina la referencia a los criterios de distribución de cuota que habían caído en desuso.

✓ Incompatibilidad de responsabilidades sindicales y cargos políticos: se extiende a los liberados por horas.

✓ Representación de Federaciones y Uniones comarcales en el Comité Nacional: se fija en tres por cada una de las cuatro Federaciones y uno/a por cada una de las doce Comarcales.

✓ Representación de Federaciones y Uniones comarcales en el Consejo Nacional: pasa de 40 a 80 representantes por cada estructura (profesional e interprofesional, con lo que se incrementa el número de miembros del Consejo nacional, que pasa de 116 a 196.

✓ Regulación de derechos y obligaciones de las personas afiliadas y régimen de faltas y sanciones.

✓ Secciones sindicales: se regula su participación en las federaciones comarcales, así como la obligación de que su funcionamiento y línea de acción se sitúen dentro de los criterios de la federación.

En los próximos meses serán las Uniones Comarcales las que iniciarán la renovación de sus normas de funcionamiento, de acuerdo con los criterios generales marcados en el Plan de Organización.

CONGRESO CONFEDERAL EXTRAORDINARIO (26-6-2003)

RESUMEN DE LA INTERVENCION DE JOSE ELORRIETA

La intervención del secretario general empezó recordando la larga y difícil historia de ELA, y cómo la maduración de nuestro proyecto ha necesitado tiempo para consolidarse, definir sus opciones y superar sus contradicciones. De hecho, los cambios que culminan en este congreso extraordinario recogen un proyecto madurado a lo largo de más de una década, definido por aproximaciones y correcciones sucesivas.

MODELO DE ORGANIZACIÓN Y MODELO SINDICAL

No hay un modelo sindical en abstracto, al margen de la ideología, los objetivos estratégicos y el contexto, cultural, político, económico y social. Proyecto, modelo y tipo de organización constituyen un todo que se potencia mutuamente y da cuerpo a una militancia amplia, motivada al compromiso y la acción.

ACTUALIZACIÓN PERMANENTE

Un proyecto de clase que no se convierte en un fin en sí mismo como consecuencia de inercias, rutinas e intereses corporativos o de grupo, cambia y se adapta permanentemente para ser un instrumento siempre a punto.



LOS TRES OBJETIVOS DE ELA

Nuestro sindicato de clase y abertzale tiene tres objetivos estratégicos básicos:

– Superar el actual marco jurídico-político. En 1997 en Gernika cerramos la etapa de la apuesta posibilista y críti-

ca por un estatus que no tenía ya recorrido alguno de autogobierno, y abrimos otra: derecho de la ciudadanía vasca a definir su futuro, proceso civil y democrático por el pleno desarrollo nacional de Euskal Herria.

– Modelo social más justo y solidario, desde la posición de clase y la opción por un soberanismo de contenido social.

– Negociación colectiva, instrumento directo de mejora de las condiciones laborales. Los contenidos de los convenios son la prioridad a la que se subordinan ámbitos y dinámicas de acción.

TRES IDEAS FUERZA

Estos objetivos tienen su anclaje en tres ideas fuerza:

* Autonomía: características definitiva de ELA, basada en la independencia de los cuadros y en la independencia financiera. El resultado es la capacidad propia de pensamiento y acción.

* Carácter reivindicativo: trabajo militante y organizado de nuestra base social por los tres objetivos básicos desde una perspectiva de contrapoder.

* Alianzas con todos los movimientos, no sólo sindicales, que incorporen valores, objetivos y formas de lucha acordes con nuestro proyecto y modelo.

CLAVES DE UN PROCESO: DE 1976 AL 2003

Ha sido un proceso cotidiano de acierto y error, de aproximaciones sucesivas, que ha definido las claves en las que se sustenta hoy ELA.

ALGUNAS IDEAS CLARAS

El colectivo que en el III Congreso recibió el testigo de manos del presidente histórico, Manu Robles-Arangiz, sabía unas cosas e ignoraba otras: Sabía que había que hacer una organización sindical abertzale; independiente; con un diseño estable, sin descansar en el espontaneísmo y el asambleísmo.

DOBLE ESTRUCTURA

La estructura de comarcas y federaciones fue más teórica que real, y durante tiempo ELA se asentó en la comarca. Sólo con tiempo y mayor afiliación hemos dado forma a unas federaciones nacionales con masa crítica para acometer con plenitud sus tareas.

En la interprofesional hemos ido corrigiendo la prioridad de los servicios sobre la acción sindical. Para ello redujimos las comarcas de 19 a 12, descentralizamos los servicios jurídicos y administrativos, y liberamos de esta tarea a los/as responsables políticos.

APUESTA POR LA INSTITUCIONALIZACIÓN

El colectivo del III Congreso puso el acento en que ELA era una institución y priorizó la interlocutoriedad y los procedimientos bipartitos y tripartitos (CRL, PRECO...). Se trataba de afianzar un ámbito propio de relaciones laborales que cubriera los déficits del Estatuto en la materia.

Hoy vemos que fue un error creer que la acción sindical para defender los intereses de clase (por eso pusimos en marcha la caja de resistencia) era compatible con unas reglas de juego que estabilizasen ese espacio sindical laboral.

BÚSQUEDA DE NIVELES DE CONSENSO

Pensamos que un sindicalismo fuerte podría alcanzar consensos que dotaran a Euskal Herria de un perfil pro-

gresista en cuanto a distribución de renta y condiciones de trabajo. No supimos ver que el modelo europeo en el que nos inspirábamos entraba en una crisis estructural irreversible, como consecuencia de un neoliberalismo rampante que ha alterado el estatus sindical-laboral y las bases del estado de bienestar.

AUSENCIA DE PROYECTO PATRONAL

No tuvimos en cuenta la falta de proyecto patronal por un marco propio de relaciones laborales. De hecho, la patronal vasca ha derivado en una cúpula oportunista en lo político, en un grupo de presión por leyes y políticas públicas neoliberales.

FUERTE DETERIORO LABORAL Y SOCIAL

Desde 1993 vivimos un ciclo de expansión económica. Pero el reparto de la riqueza es cada vez más injusto y el deterioro laboral y social no para. Son las consecuencias del avance del proyecto neoliberal:



– El nuevo empleo es casi todo precario

– El poder adquisitivo del conjunto de la clase trabajadora baja, ya que los nuevos contratos tienen salarios bajos y los convenios son muy moderados.

– Baja el peso del gasto de personal, mientras que el beneficio bruto empresarial crece más del doble.

– Las administraciones vascas se apuntan a las políticas más conservadoras: menos impuestos a rentas no salariales y tolerancia del fraude fiscal; superávit presupuestario y reducción de la parte de PIB que va a gasto social; privatización de servicios sociales...

PERVERSIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL

Cuando planteamos una estrategia de reivindicación para cambiar esto, gobierno y patronal dicen que falta diálogo social, un concepto que han pervertido. Por eso llaman 'diálogo social' a instrumentalizar al sindicalismo español, que practica un modelo de acompañamiento, para romper la regla de la mayoría y firmar acuerdos a la baja, sin presión ni confrontación

Para ELA el diálogo social es otra cosa, y debería haber valido, por ejemplo, para un acuerdo sobre jornada y empleo, como en 1998 propusimos en el CRL; o para la redistribución de la renta en un largo ciclo de aumento de beneficios y productividad.

RESPUESTA SINDICAL

Frente a esta situación hacía falta un modelo de contrapoder, reivindicativo, integrador de los colectivos (jóvenes, mujeres) llegados al mercado laboral en condiciones inaceptables, capaz de ir corrigiendo desde la negociación colectiva y la acción social los crecientes niveles de insolidaridad. Con nuevas propuestas, mejor capacidad de respuesta y acción sindical, optimizando medios y formas de trabajo.

Es a lo que responde el modelo de organización que ELA está impulsando.

OHIZ KANPOKO KONGRESU KONFEDERALA (2003-6-26)

ORGANIZACIÓN COMPACTA Y COMARCALIZADA

FUSIÓN DE FEDERACIONES

El Plan 4x12=29 contempla 4 federaciones (a principios de los 90, las federaciones eran 9). Ello supone:

✓ Estructura más equilibrada (afiliación, medios, Comité Nacional...).

✓ Organizaciones más completas y dotadas para un trabajo de federación y sectorial que llegue hasta las secciones sindicales, hasta cada empresa.

✓ Núcleos de dirección (permanentes) que tomen la iniciativa y, junto con las secretarías, impulsen el trabajo de cada federación.

COMARCA INTEGRAL

Las federaciones participan en la comarca integral, que ha sido sin duda la aportación teórica y práctica de mayor calado organizativo en ELA. Ello supone llevar nuestro modelo confederal a la base en su dimensión política, sindical y de servicios. Se busca así identificar mejor situaciones y prioridades y promover dinámicas de acción más potentes y eficaces.

PLAN DE ORGANIZACIÓN

El segundo de los objetivos del cambio en las federaciones es el desarrollo del Plan de Organización aprobado en 1999, Plan que marca con todo detalle el colectivo de empresas y centros de las federaciones, para un trabajo sistemático,

con prioridades bien fijadas: afiliación, formación, renovación y ampliación de militantes, negociación colectiva, acción sindical...

PYMES

El Plan de 1999 plantea un diseño para las PYMES, que abarcan a casi la mitad de la población asalariada ocupada y la mitad de nuestra afiliación. El plan incluye medios humanos propios, desde una dirección intersectorial, adscrita directamente al Comité Ejecutivo.

REGLAMENTOS DE LAS UNIONES COMARCALES

Durante el próximo semestre y los primeros meses del año 2004 tenemos que abordar los Reglamentos de las 12 comarcas en esa clave integral.

AMPLIAR Y RENOVAR LA BASE MILITANTE

Es un reto muy ambicioso. Vamos a desarrollar las uniones locales, en tor-

no a 29, completando así una red territorial, integral más densa.

Tenemos que llegar al próximo Congreso con una gran parte del recorrido organizativo hecho y contrastado, afianzando el cambio generacional y de género, que el Plan de Organización 4x12=29 está impulsando.

CONSENSO Y GENEROSIDAD

El consenso en estos cambios (fusión de federaciones, creación de permanentes, renovación de las direcciones) sólo se entiende desde el sentido colectivo de responsables y militantes y la generosidad de las y los más veteranos para abrir espacios a nuevas incorporaciones. Quiero agradecerles su apoyo y su disposición, y desde luego también pedir disculpas por los errores y deficiencias que siempre se cometen en estos casos.

Y a los nuevos cuadros, quiero recordarles que la primera lección que tienen que aprender es lo que significa el gesto de quienes les han dejado sitio después de dar lo mejor de su vida militante, con el único interés de potenciar el proyecto confederal de ELA.

ELA, PROYECTO ÚNICO

Este Congreso refuerza el carácter confederal, de proyecto único, compacto, que configura una de nuestras principales señas de identidad.



UNA PERSPECTIVA OFENSIVA PARA UN SINDICALISMO NACIONAL Y DE CLASE

APRENDER Y CAMBIAR

Hemos aprendido mucho en la práctica sindical, porque hemos querido aprender para que el proyecto avanzase. Y no nos ha importado corregir y cambiar, dentro de nuestros valores y compromisos nacionales y de clase.

Porque nuestra sociedad ha cambiado y hemos asumido el reto de preparar el sindicato para responder a la nueva situación. La autocrítica y el cambio son tareas permanentes e inacabadas.

AFILIACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD

En la década de reactivación económica, la afiliación ocupada ha crecido más de un 40% y supone una tasa de sindicación por encima del 10% sobre este colectivo.

Nuestra representatividad ha alcanzado el máximo histórico, rebasando el 41% en la CAPV y consolidándonos por encima del 20% en Navarra.

Los resultados ratifican que la orientación de ELA, también en lo organizativo, ha sido correcta. Ello nos tiene que ayudar para trabajar en afiliación y elecciones con la misma ilusión, más medios y mayor sistemática.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Estamos haciendo un gran esfuerzo, revisando ámbitos y contenidos, con niveles de exigencia crecientes. ELA es hoy el referente más reivindicativo y dinámico en la negociación colectiva.

NUESTRO DESAFÍO: SINDICALISMO OFENSIVO

Este planteamiento exige ampliar los cuadros, renovar las secciones sindicales, mantener un plan permanente de formación, dar al proyecto colectivo la ilusión y motivación que, si no nos hace invencibles, sí nos hace perseverantes; porque eso sí que somos, perseverantes.

En resumen compañeros y compañeras, los cambios organizativos que hemos hecho, y los que a partir de sus resultados vamos a seguir haciendo, responden a una clave ofensiva, porque ése es el sindicalismo en el que creemos y que practicamos.

4x12=29, igual a miles de militantes para seguir manteniendo con toda nuestra convicción y fuerza un proyecto sindical, nacional y de clase.

● *III Kongresua egin genuenean gauza batzutan bete-beteen asmatu genuen; beste batzutan ez hainbeste. Baina inoiz ez dugu izan okerrak zuzentzeko beldurrik, ez eta gure bidea egiteko behar adina saiakera eta zuzenketa egiteko ere.*

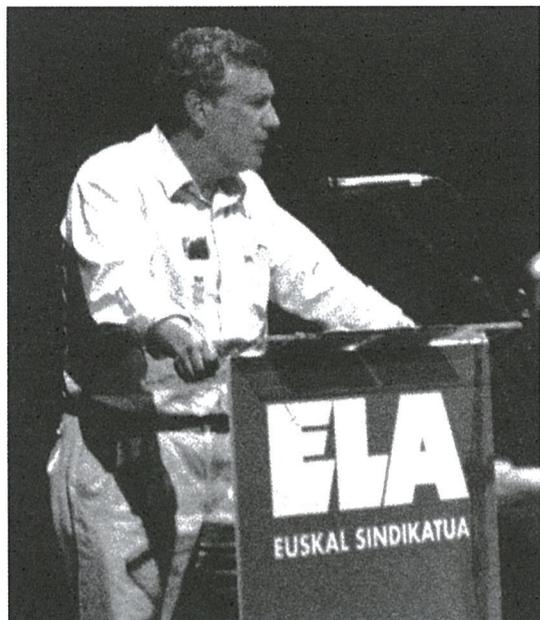
● *Gure burujabetza eskaera euskal herritarren borondatean oinarritzen da, bitarteko demokrati-koak besterik ez ditu onartzen eta jite sozial garbia du. Eduki sozialik gabeko burujabetza proiektuak jai dauka.*

● *Lan hitzarmenak lan baldintzak hobetzeko dira, eta helburu horri lotu behar zaizkio negoziazio esparruak eta dinamikak.*

● *Euskal agintariak oso neoliberalak dira. Lehen-dakaria ikusi dugu enpresariekin sindikatu abertzaleak erasotzen, baina ez dugu Arabako egoitzetan sei hilabete ondoren greban darraiten emakumeekin.*

● *Aldaketa sakonak egin ditugu, gure gizartea eta lan mundua ere aldatzen ari direlako. Sindikatu berri eta ongi prestatu honen xedea gure betiko helburua -klaseko proiektu abertzalea- hobeto bete-tzea da.*

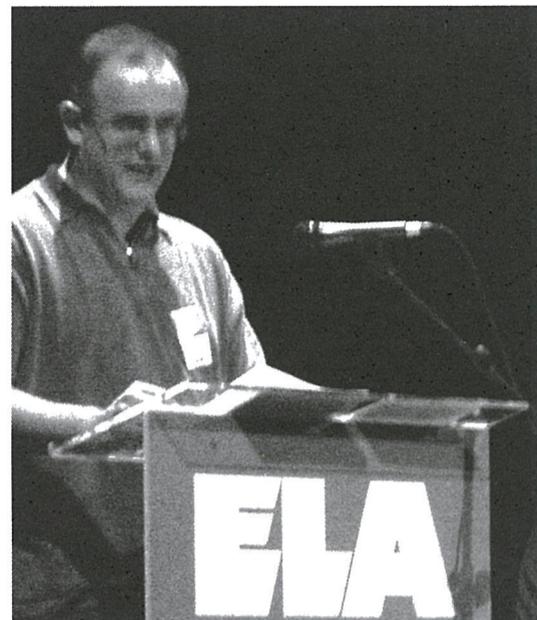




Txema Laiseka



Leire Txakartegi



Eustakio Uranga

SIN MIEDO AL CAMBIO

El desafío de la renovación y la aplicación del Plan de Organización ha puesto de manifiesto que ELA es especial: normalmente las organizaciones tienden, debido a la incertidumbre, a retrasar este tipo los cambios. Ahí radica uno de los valores de ELA.

Resulta imprescindible destacar a las personas de este sindicato afectadas por los cambios. Estamos hablando de grandes militantes que no sólo no han sido freno para los cambios, sino que han contribuido activamente a realizarlos.

Una de las novedades de este plan de organización es la Permanente, con el que se pretende potenciar un verdadero equipo dirigente en cada federación. Cabe destacar también el peso que va a tener el Consejo Nacional, que pasa de tener 116 a 196 miembros.

En cuanto a las uniones comarcales, el reto en los próximos años es el de profundizar en la comarcal integral, desarrollando las uniones locales como organizaciones de base. Estas deberían tener la misma concepción integral que la comarcal y contar con la participación de las federaciones, que se tienen que marcar como objetivos la presencia de secciones sindicales en las uniones locales, con la prioridad estratégica de incorporar militantes a las organizaciones.

Para poder abordar la negociación colectiva de forma autónoma, sin ataduras, es fundamental que volvamos a dar a la afiliación un lugar de máxima prioridad en nuestro quehacer diario. La independencia económica, política y sindical que nos otorga la afiliación es el bien más preciado.

ETE-EN GARRANTZIA

Empresa txiki eta ertainen (ETE) gaineko plana 2000.ean jarri genuen martxan, lan merkatuaren beharrei erantzuteko. Lan merkatuan enpresa txikiak geroz eta pisu handiagoa du. Lan baldintzen desarautzea eta prekarietatea larriagoak dira gehienetan enpresa hauetan. Emakumeak eta gazteak ari dira batik bat baldintza hauek jasaten. Beharrezkoa dugu erantzuna errealitate honi egokitzea. Hiru helburu jarri genituen:

- ✓ AFILIAZIOA. Enpresa txikia sindikalizatzeko beharrezkoa da helburu kuantitatibo zehatzak ezartzea.
- ✓ HAUTESKUNDE SINDIKALAK. Ordezkaritza hobetzeko beharrezkoa da esparru berriak zabaltzea.
- ✓ ETEtako ordezkari eta afiliatuen eta sindikatuaren artean LOTURA sortzea. Gure militanteak geroz eta jendetsuagoak eta indartsuagoak izan behar dute.

ANTOLAKUNTZA PLANA ETA ETE-AK

Alde batetik, antolakuntza sendoagoa eta bitarteko gehiago. Bestetik, medio gehiagorekin enpresa txikira hobeto iristea, eta jarraipen sistema zehatzagoa. Jarraipen sistema honetan ez ditugu bakarrik zenbakiak kontutan hartu behar, baizik eta delegatuen parte hartze maila eta militantziaren bilakaera.

Enpresa txikietan ere gune militanteak sortu behar ditugu, eta eskualdeetako dinamikan txertatu. Enpresa txiki eta ertainetako arduradunen izaera politikoa sakondu behar dugu. Hau da, pertsona hauen lana zerbitzu emaileena baino gehiago da. Arduradun politikoak, sindikalak dira, eta izaera hau eskualdearen baitan joan behar dugu garatzen.

ESTATUTU BERRIAK

Ezohiko kongresu honetara Estatutu konfederalak aldatzeko proposamenekin gatoz. Hona hemen aldaketa nagusiak:

Bateraezintasuna. Kargu politiko eta sindikalen arteko bateraezintasuna autonomia bermatzeko erabakigarria da. Ordukako liberatuek gero eta garrantzi handiagoa dutenez, bateraezintasunak ordukako liberatuei zabaltzea proposatzen dugu.

Proiektu konfederala. Izaera konfederala ez dago kontraesanean eskualde batzei eta lanbide-federazioei benetako nortasuna hornitzeko helburuarekin. Baina erakundeen autonomia konfederazioan kokatuz proiektu orokorraren tinkotasuna bermatzen da.

Nazio Kontseilua. Orain arte federazioek eta eskualdeek 40na kide izendatzen zituzten, eta 80na izatea proposatzen da. Eskualdeetan eta sektoreetan ardurak dituzten pertsonak Nazio Kontseiluaren partaide eginaz honen pisu politikoa areagotzen da.

Nazio Batzordea. Bat egite prozesuaren ondorioz lau federazioak asko parekatu dira afiliazioan eta giza baliabieetan. Horregatik proposamena nazio batzordean lau federazioen pisu politikoa parekatzea da.

Bukatzeko, **Eskualde-Batzen** araudiak berri eta eguneratu behar ditugu. Herri batzen garrantzia, militantzia, atal sindikalen papera, eskualde integrala, alor soziala eta politikoa ekintza sindikalerako erronka bezala, eta zerbitzuek gure eredu sindikalean duten garrantzia... bezalako gaiak kontutan eduki behar dira araudi berri horiek egiterakoan.

ELA  **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66
Dep. legal BI-199-00

Franqueo concertado
n.º 08/207