

PONENCIA

APROBADA POR EL
COMITÉ NACIONAL



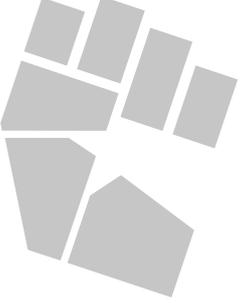
**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025-6-2/3
EUSKALDUNA JAUREGIA
16. KONGRESUA

PONENCIA

APROBADA POR EL
COMITÉ NACIONAL



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025-6-2/3
EUSKALDUNA JAUREGIA
16. KONGRESUA

0 >>>	INTRODUCCIÓN	7
1 >>>	AVANCE DEL NEOLIBERALISMO REACCIONARIO EN UN CONTEXTO DE CRISIS SISTÉMICA Y MULTIDIMENSIONAL	8
	1.1. Algunas crisis del sistema	8
	1.2. El neoliberalismo vasco y sus consecuencias: peor reparto de la riqueza y extensión de la precariedad	13
	1.3. Una izquierda política que renuncia a la confrontación	14
2 >>>	POR UNA SOCIEDAD EQUITATIVA, SOSTENIBLE, FEMINISTA, DIVERSA Y DEMOCRÁTICA	16
	2.1. Más sindicalismo sociopolítico y de contrapoder	16
	2.2. Reparto de la riqueza, mayor salario y menor jornada.....	18
	2.3. Derogar los recortes de las reformas laborales y de pensiones.....	19
	2.4. Presionar para cambiar las políticas presupuestarias y fiscales	20
	2.5. Luchar por servicios públicos de calidad.....	22
	2.6. Sindicalismo feminista y un sistema de cuidados público, para una sociedad más equitativa	23
	2.7. Vivienda para todas las personas.....	25
	2.8. Transición ecológica para las clases populares	27
	2.9. Sindicalismo inclusivo para hacer frente al racismo	29
	2.10. Hacer frente al fascismo y al militarismo.....	30
	2.11. Hacia la soberanía tecnológica y digitalización democrática	31
	2.12. Construir la sociedad que anhelamos.....	32
3 >>>	CONSTRUIR SOBERANÍA SOCIAL, DECIDIENDO TODO ENTRE TODAS Y PARA TODAS LAS PERSONAS	34
	3.1. El Estado español en proceso de relegitimación	34
	3.2. Crisis en el Estado francés	35
	3.3. Continúa el conflicto político y la opresión	36
	3.4. Débil respuesta de las instituciones vascas	37
	3.5. Las dificultades del movimiento soberanista: estrategia y alianzas	39
	3.6. Reforzar el soberanismo social	39
	3.7. Compromiso con el euskara.....	40
	3.8. Para liberarse de la situación de opresión es necesaria la confrontación	42
	3.9. El debate institucional debe ser de toda la ciudadanía, no solo de las élites.....	43
	3.10. Seguir completando nuestra vocación territorial.....	44

3.11. Apoyar las alternativas que construyen soberanía	45
3.12. Compromiso con los derechos humanos	45
3.13. Hacia una república ciudadana, decidiendo todo entre todas las personas	46

4 >>>

LUCHAR POR LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA, SITUANDO LOS INTERESES DE LAS PERSONAS EN PRECARIEDAD Y DE LAS MUJERES EN EL CENTRO 48

4.1. Hego Euskal Herria, excepción sindical.....	48
4.2. Negociación colectiva aún más fuerte para combatir el empobrecimiento y mejorar las condiciones de trabajo y vida.....	50
4.3. Hacer frente con mayor firmeza a la precariedad en el empleo.....	52
4.4. Profundizar en la negociación colectiva feminista	57
4.5. Fortalecer la participación y la planificación para mejorar los resultados.....	58
4.6. Más movilizaciones y huelgas para lograr contenidos más ambiciosos.....	60

5 >>>

MEJORAR EL TRABAJO SINDICAL, REFORZAR LA MILITANCIA Y ORGANIZAR LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LUCHAR POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA..... 65

5.1. Mejorar la afiliación y la representación para incrementar nuestra base y legitimidad	66
5.2. Organizar mejor a las trabajadoras y trabajadores de cada centro de trabajo, para confrontar mejor	68
5.3. Más militancia empoderada para confrontar en todos los ámbitos	70
5.4. Transformando el sindicato para la equidad de género	72
5.5. Una buena planificación para alcanzar los objetivos.....	73
5.6. La defensa jurídica como elemento fundamental para la acción sindical	74
5.7. Un sindicato más euskaldun para atraer a las personas trabajadoras al euskara.....	77
5.8. Formación para reforzar la militancia y afrontar los desafíos	77
5.9. Un sindicalismo que se adapta a los cambios del mundo laboral.....	79

6 >>>

ALIANZAS PARA FORTALECER EL SINDICALISMO DE CONTRAPODER Y LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL..... 80

6.1. ELA y LAB vamos por caminos distintos.....	81
6.2. La izquierda es necesaria en las instituciones... siempre y cuando se articule con el movimiento sindical y social.....	82
6.3. Alianzas sociales para ganar en correlación de fuerzas y en contrapoder	83
6.4. Alianzas europeas e internacionales.....	85



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA



INTRODUCCIÓN

1. “*Langileria antolatu, gizartea eraldatu. Más sindicato. Más vida*” es el lema de nuestro congreso.
2. En este lema hemos querido resumir los principales retos, líneas estratégicas y programa del sindicato para los próximos cuatro años. El objetivo de esta ponencia es, precisamente, subrayar y desarrollar los ejes principales de este programa. Este texto pretende recoger:
 - a) Las cuestiones que más preocupan al sindicato.
 - b) Los objetivos estratégicos que nos planteamos para los próximos cuatro años.
 - c) Cuestiones críticas que debemos cuidar especialmente.
 - d) Temas de debate presente y futuro.
3. La ponencia no sólo es una propuesta de trabajo, sino también una herramienta para hablar, debatir y llegar a nuevos consensos con toda la militancia sobre temas que consideramos importantes. La ponencia pretende impulsar una reflexión colectiva. Aunque en el Congreso participarán 736 representantes, nos gustaría que esta reflexión y debate llegara al mayor número de militantes posible y que entre todas y todos mejoremos lo que aquí se propone. Las enmiendas que se puedan realizar sobre el presente texto lo permiten.
4. El Comité Nacional encargado de redactar y proponer este texto insta a toda la militancia y, en especial, a las personas que van a representar en el congreso a la militancia de ELA a que se tomen el tiempo necesario para la lectura, reflexión y debate de esta ponencia. El futuro de nuestra organización y el destino de la clase trabajadora de Euskal Herria lo merecen.



1 >>>

AVANCE DEL NEOLIBERALISMO REACCIONARIO EN UN CONTEXTO DE CRISIS SISTÉMICA Y MULTIDIMENSIONAL

5. La crisis sistémica que describíamos hace cuatro años se ha agravado. La inercia del sistema capitalista ha agudizado la crisis ecológica, incrementado la acumulación de riqueza y la desigualdad social y está poniendo en entredicho la propia democracia liberal. Expresión de ello es la pérdida de poder adquisitivo y empobrecimiento de las clases populares, el cuestionamiento de derechos básicos, las crisis migratorias y el crecimiento del racismo, el negacionismo climático, el desarrollo de la estrategia belicista o el auge de la extrema derecha y las soluciones autoritarias.

6. Tanto a nivel general como en nuestro contexto más próximo, nos encontramos en un escenario muy preocupante. El mundo en general y nuestra sociedad en particular, se enfrenta a múltiples amenazas que generan una gran incertidumbre y que ponen en entredicho el sostenimiento del sistema actual.

1.1. ALGUNAS CRISIS DEL SISTEMA

7. Estos son algunos de los elementos que caracterizan el momento actual y que queremos subrayar:

Disputa de la hegemonía mundial y multipolaridad

8. El periodo de hegemonía estadounidense, tras la caída del muro de Berlín, ha dado paso a un nuevo escenario en el que también otros actores tienen protagonismo. China es la principal potencia que está disputando el poder económico y político mundial a los EE.UU. Europa se está viendo relegada a un papel secundario, ya sea en el desarrollo tecnológico, en la producción industrial o en el comercio de bienes y servicios. Es más, la dependencia europea respecto a los EE.UU. ha crecido como consecuencia de la guerra en Ucrania y las decisiones tomadas por la UE. Países que hasta ahora habían orbitado alrededor de Europa o de los EE.UU. comienzan a distanciarse y tejer relaciones con China u otros países que forman los BRICS. Esto es cada vez más evidente en el caso de los países del Sahel, en África. En definitiva, el tablero geopolítico mundial está cambiando y la hegemonía estadounidense está dando paso a una correlación de fuerzas multipolar.

Desarrollo de la estrategia belicista

9. El empeño por mantener el sistema capitalista neoliberal actual, a pesar de sus múltiples crisis, el intento de acaparación de recursos naturales limitados, la búsqueda del control geopolítico, la pretensión de imponer visiones culturales, sociales o religiosas y la pretensión por ganar posiciones en la lucha por el poder mundial, nos está llevando a un contexto de violencia creciente y desarrollo de estrategias belicistas.
10. El informe *Alerta!*, sobre conflictos, derechos humanos y construcción de paz de la Universidad Autónoma de Barcelona, identificó en 2023 36 contextos de conflicto armado en el planeta, la cifra más elevada de la última década. La guerra en Ucrania o el genocidio que está cometiendo el estado israelí contra el pueblo palestino y la extensión de la guerra a todo oriente medio, con la complicidad del gobierno estadounidense y las élites europeas, son los conflictos que mayor protagonismo acaparan en los medios. Pero, no conviene olvidar muchos otros conflictos cuya principal razón de ser son, también, los movimientos geoestratégicos y control de recursos y materias primas por parte de las principales potencias mundiales o el abandono de territorios una vez intervenidos por estas mismas potencias. Así, la mitad de los conflictos identificados se sitúan en África y casi la otra mitad en oriente medio y Asia. El 64% de los conflictos se da en países con bajo índice en igualdad de género y el 75% en países con legislación o políticas criminalizadoras contra la población LGTBI. Las mujeres y las personas disidentes de sexo y género sufren con mucha mayor intensidad las consecuencias de los conflictos armados y de las guerras.
11. En este contexto, alarma aún más, escuchar voces que llaman a la militarización, a redirigir la industria de producción de bienes de consumo a producir armamento a gran escala y prepararnos para la guerra, tal y como están haciendo dirigentes de la UE. En la última década, de los 32 países integrantes de la OTAN, aquellos que destinan más de 2% de su PIB a gasto militar han pasado de ser 3 a 23 y cada vez son más fuertes las presiones para que el gasto de cada país llegue como mínimo al 3% de su PIB.
12. La Comisión Europea, está dejando de lado la supuesta agenda verde establecida tras la crisis de la COVID-19 y ligada a los fondos Next Generation, para incrementar el gasto militar. Si ya criticábamos los fondos europeos por su condicionalidad para imponer políticas antisociales de la Unión Europea y el acaparamiento de los mismos por parte de transnacionales, este giro limita aún más su incidencia en la transición ecológica. Por ello, podemos concluir, que las actuales políticas europeas ni son verdes, ni son sociales ni están orientadas a la paz.

Vuelta a las políticas de austeridad en la Unión Europea y la trampa de los fondos Next Generation EU

13. La Comisión Europea suspendió el “Pacto de Estabilidad y Crecimiento” obligada por las circunstancias creadas durante la pandemia de la COVID-19, con el fin de que Estados miembros pudiesen aumentar la inversión pública para hacer frente a la crisis sanitaria, social y económica.
14. Tal y como recalcó la propia Comisión, se trataba de una suspensión de las reglas fiscales excepcional y temporal. Cuatro años después, el ejecutivo europeo ha decidido que en 2025 la Unión Europea volverá a aplicar la “disciplina fiscal” a los estados miembros que tengan una deuda pública o un déficit elevado. Esto supone que las nuevas reglas de gasto provocarán importantes recortes en las inversiones sociales que puedan hacer estos estados y tratarán de obligar a los mismos a llevar a cabo contrarreformas sociales. Las graves consecuencias sociales, económicas y políticas de la aplicación de este tipo de medidas quedó en evidencia tras la crisis de 2008.



15. Conviene recordar que el aumento de la deuda pública durante la pandemia, fue el mecanismo de financiación del gasto público para hacer frente a las diversas necesidades creadas por la crisis de la COVID-19, debido a la renuncia de los gobiernos a realizar una reforma fiscal que aumentara la recaudación mediante impuestos gravando la acumulación de riqueza, las rentas altas, las rentas de capital y los beneficios empresariales.

16. Los Fondos Next Generation EU que se crearon, supuestamente, para activar la economía europea y posibilitar una transición ecológica y digital, verdaderamente no han servido para hacer una transformación estructural del sistema económico, sino para profundizar en el capitalismo corporativo. En lugar de activar las economías locales y construir estructuras de mayor soberanía en ámbitos estratégicos, gran parte de los fondos, sobre todo aquellos destinados a proyectos clave energéticos, de digitalización, automoción, movilidad, salud y cuidados, agroindustria o infraestructuras, los han acaparado grandes empresas transnacionales que, mediante estos fondos, se han adaptado y posicionado mejor para esta nueva fase del capitalismo, a cuenta del dinero público.

17. Estos fondos deben ser devueltos por los estados, tanto de forma indirecta, a través de sus contribuciones al presupuesto de la Unión Europea, como mediante préstamos directos que incrementarán su deuda pública. Tal y como advertimos en su momento, y denunciarnos cuando la práctica totalidad de los partidos políticos de nuestro país, incluidos los partidos de izquierda, les otorgaron su apoyo, estos fondos están condicionados a la implementación, por parte de los estados receptores, de reformas económicas, fiscales, laborales y del sistema de pensiones.

18. Podemos concluir, por tanto, que la Unión Europea ha aprovechado las necesidades que han tenido los estados miembros tras la pandemia y la urgencia para adaptar sus economías a la crisis global para, por una parte, financiar las necesidades de las grandes corporaciones y, por otra, para endeudar y disciplinar a los estados y obligarles a acometer nuevos recortes en las cuentas públicas, en derechos laborales y en las pensiones públicas.

19. Urge hacer un trabajo de divulgación de lo que han supuesto y van a suponer estos fondos y activar la movilización de la izquierda política, social y sindical en el conjunto de Europa y en Euskal Herria para hacer frente a las medidas de recorte de derechos y condiciones laborales y de vida que nos quieren imponer. Necesitamos una agenda crítica compartida, internacionalista y de confrontación con la actual arquitectura de la Unión Europea e impulsar alternativas factibles, desde las instituciones y fuera de ellas. La emancipación de los pueblos de Europa pasa por plantar cara sin ambages a la arquitectura de dominación y explotación que representa hoy la Unión.

Neocolonialismo como política para el abastecimiento de materias primas.

20. El poder económico y político se aferra a un sistema que está colapsando. El capitalismo tiene graves dificultades para mantener su estructura de crecimiento exponencial de la producción y el consumo. Los recursos finitos y los límites materiales del planeta están haciendo que las grandes transnacionales intensifiquen la extracción y explotación de bienes de países empobrecidos.

21. La reciente *Ley Europea de Materiales Fundamentales* y los acuerdos comerciales internacionales responden a este fin. Estas normativas sirven para que las grandes empresas transnacionales se puedan abastecer con mayor facilidad y de modo más barato de recursos fundamentales para su actividad y mantener, así, su poder económico e incrementar sus beneficios. Se trata de una estrategia neocolonial que pretende controlar los recursos del planeta para beneficio de una minoría, perpetuando el expolio y sometimiento de comunidades y países enteros.

22. En esta dinámica participan todos los países que están luchando por la hegemonía mundial, EE.UU, China, la Unión Europea u otros países englobados entre los BRICS. Aunque las estrategias de extracción y control de bienes y materias primas son diferentes, todas participan de un mismo esquema neocolonial, extractivista y acaparador.

***La digitalización y la inteligencia artificial
para el control de la sociedad y el beneficio empresarial***

23. En las últimas décadas la digitalización está provocando un enorme cambio en muchas de las dimensiones de la vida. El desarrollo de la inteligencia artificial en los últimos años, está revolucionando nuestro modo de hacer, incluso de pensar.

24. A pesar de que los estados y las estructuras y financiación pública hayan jugado un papel fundamental en el surgimiento de estas tecnologías, su control y desarrollo lo han acaparado el gran capital y las grandes empresas tecnológicas.

25. Es por ello que, con algunas salvedades, toda esta tecnología se está poniendo al servicio de los intereses de las grandes corporaciones. El poder económico y político está utilizando este enorme desarrollo tecnológico para acelerar la acumulación de poder y riqueza, aumentar las desigualdades, incrementar el control social y tratar de condicionar el pensamiento de las personas.

26. En los ámbitos de trabajo del sindicato estamos viendo que la digitalización y la inteligencia artificial se están utilizando para:

- a) Precarizar condiciones laborales.
- b) Aumentar la presión sobre las trabajadoras y trabajadores, con graves consecuencias sobre la salud mental.
- c) Privatizar servicios públicos esenciales, dejando en manos de grandes multinacionales privadas la tecnología y los datos de la ciudadanía (en administraciones públicas, en el sistema sanitario, en educación...).
- d) Evitar una transición ecosocial en profundidad, haciendo creer que la digitalización es ecológicamente neutra y que además va a disminuir notablemente la huella ecológica y el impacto medioambiental, cuando es justo lo contrario.
- e) Aumentar el control social, criminalizar la disidencia y la protesta social y perseguir a personas de manera indiscriminada (caso de las personas migradas o de apariencia física no hegemónica).
- f) Reforzar a la extrema derecha, difundiendo su discurso e incrementando el acoso a mujeres, personas migradas y personas LGTBI.

***Auge y fortalecimiento de la extrema derecha
y cuestionamiento del feminismo, ecologismo y antirracismo***

27. La crisis sistémica, anteriormente mencionada, está visibilizando la incapacidad del sistema económico-político capitalista neoliberal para sostener niveles mínimos de bienestar para la mayoría de la población, ni siquiera en los países más enriquecidos.

28. El crecimiento de las desigualdades, el debilitamiento del estado de bienestar y de los servicios públicos, los recortes en derecho sociales y laborales, las dificultades para acceder



a una vivienda, el encarecimiento de los bienes de primera necesidad y la sensación de un futuro incierto y nada alentador para la mayoría de la población, especialmente para las personas más jóvenes, esta siendo el caldo de cultivo para el auge y fortalecimiento de ideas y posicionamiento de extrema derecha.

29. En lugar de identificar a los responsables que nos han llevado a esta situación, los grupos, organizaciones, fundaciones o partidos de ideología conservadora y de extrema derecha, fuertemente financiados por el poder económico, están creando discursos, alimentados por bulos y falsas noticias, que nos enfrentan a personas y grupos que, precisamente, estamos sufriendo las consecuencias de estas decisiones.

30. Estos grupos y organizaciones ultras están aprovechando otras mutaciones y cambios que se están dando en nuestra sociedad y que necesariamente crean incertidumbre y cierta crisis cultural e identitaria en muchos grupos y personas, para impulsar posiciones reaccionarias y respuestas autoritarias.

31. Así, en nuestras ciudades, pueblos o barrios cada vez tenemos mayor diversidad cultural y de pensamiento, convivimos personas con mayor diversidad de origen, se están dando importantes avances en el reconocimiento de los derechos de las mujeres y de las personas que disienten de las expresiones de sexo y género hegemónicas, tenemos cada vez mayor conciencia ecológica que cuestiona nuestros hábitos de vida y consumo... Las crisis del sistema, unidas a todos estos cambios y a la desorientación que generan, junto al vacío que está dejando la ausencia de propuestas alternativas de cambio de las fuerzas y movimientos de izquierda, están siendo aprovechadas por las organizaciones de extrema derecha, con ayuda de los grandes grupos de comunicación, para tratar de hacer ver que los responsables de nuestros problemas, de la crisis generalizada y de la situación de incertidumbre, son las personas de origen extranjero, de culturas, pensamientos o religiones diversas, los derechos y libertades conquistados por las mujeres o las personas LGTBI, o las reivindicaciones ecologistas.

32. Las fuerza conservadoras y reaccionarias pretenden, por tanto, desviar el foco de atención y la responsabilidad de quienes nos han traído a esta situación, para enfrentarnos entre las clases populares, y aprovechar la situación para restablecer cosmovisiones y valores tradicionales que se han visto cuestionados, incluso superados, en las últimas décadas.

33. A esta situación se suma una crisis de representación política institucional, que se manifiesta en una creciente abstención electoral, el surgimiento de nuevas plataformas políticas y liderazgos autoritarios, y una mayor volatilidad del voto. Este contexto está permitiendo a la extrema derecha avanzar electoralmente y legitimar su discurso, especialmente tras la desaparición del "cordón sanitario" que anteriormente limitaba su influencia.

34. Expresión de esta estrategia y auge de este discurso, es la visibilización de un machismo sin complejos que ataca los derechos de las mujeres o de personas disidentes de sexo y género, incluso niega la existencia de la violencia machista; el discurso de odio hacia las personas migradas que tiene sus raíces en el racismo social e institucional; o el negacionismo climático que se resiste a cualquier cambio en los modos de consumo y de vida y ridiculiza a la militancia ecologista.

35. Todo este discurso, amplificado por los medios de comunicación y redes sociales al servicio del sistema, está calando cada vez más en nuestra sociedad. Fruto de ello es el preocupante ascenso electoral de la ultraderecha en toda Europa y el mundo, y que también se ha dado en Euskal Herria, aunque en menor proporción. Pero, más allá de los votos y la representación política que puedan obtener las fuerzas de extrema derecha, cuestión ésta de enorme gravedad, el discurso, las reivindicaciones y medidas auspiciadas por estos grupos están calando y se están extendiendo a muchas otras organizaciones y partidos que

no se sitúan en ese espectro ideológico, incluso a partidos de izquierda. En ocasiones, se fusionan discursos obreristas con planteamientos abiertamente racistas, antiecológicos, machistas, homófobos, tránsfobos o capacitistas, lo que pone de manifiesto una peligrosa normalización de postulados contrarios a los principios progresistas y democráticos.

1.2. EL NEOLIBERALISMO VASCO Y SUS CONSECUENCIAS: PEOR REPARTO DE LA RIQUEZA Y EXTENSIÓN DE LA PRECARIEDAD

36. En Euskal Herria, esta crisis sistémica y multidimensional se ha desarrollado en un contexto marcado por décadas de aplicación de políticas neoliberales que han configurado una realidad preocupante. Estas políticas, impulsadas por los principales partidos que han gobernado el país –PNV, PSE-EE, UPN y PSN–, han moldeado nuestras instituciones y dejado una profunda huella en la sociedad.

37. Los sucesivos gobiernos han promovido la desregulación de las condiciones laborales, mostrando inacción frente a los abusos empresariales y desprotección hacia los trabajadores y trabajadoras. También han rechazado gravar progresivamente las rentas altas, las rentas de capital y los beneficios empresariales, así como impulsar políticas redistributivas efectivas. Además, han mantenido una insuficiente inversión pública en servicios esenciales como sanidad, educación, vivienda, protección social y política industrial, optando, en cambio, por la subcontratación y la privatización en sectores clave como los cuidados profesionales.

38. En este contexto, las grandes corporaciones vascas, como Iberdrola, Repsol, BBVA, Kutxabank, Tubacex, Sidenor, Viscofan, Acciona, la corporación Mondragón y otros grupos empresariales de los sectores siderometalúrgico, automotriz, agroalimentario, de distribución de bienes y servicios o de cuidados, han desempeñado un papel crucial en la perpetuación de este modelo neoliberal. Estas empresas han ejercido su influencia como lobbies sobre los diferentes gobiernos, moldeando decisiones fiscales, energéticas y laborales en su propio beneficio, priorizando sus intereses económicos sobre el bienestar colectivo.

39. En Euskal Herria, al igual que en la mayoría de los lugares, mientras que los beneficios empresariales se han disparado, los salarios han perdido poder adquisitivo. Así ha sucedido, tanto en el sector público, como en el privado. Como consecuencia, cada persona trabajadora ha perdido más de 1.200 euros en reparto de la riqueza durante los últimos años.

40. Esta evolución contrasta con el fuerte incremento de los beneficios empresariales. Estos últimos años los precios de los alimentos y de los bienes y servicios de primera necesidad han crecido notablemente. Pero esta subida no se ha debido, especialmente, a la subida de los costes de producción, sino a que las grandes empresas han aprovechado la coyuntura para inflar los precios e incrementar sus beneficios de manera escandalosa. Un claro ejemplo de lo sucedido lo representan las empresas energéticas y las entidades financieras. Iberdrola obtuvo en 2023 más de 4.800 millones de euros en beneficios (un 10,7% más que 2022) y en 2024 tenía previsto aumentar los beneficios hasta los 5.500 millones. Kutxabank, por su parte, obtuvo unos beneficios de 510 millones de euros en 2023 (un 54% más que en 2022), cifra que aumentará para el cierre de las cuentas de 2024, ya que entre enero y septiembre el beneficio fue de 400 millones.

41. El capitalismo genera, pero también necesita la precariedad. A pesar de que la última reforma laboral haya maquillado las estadísticas de la temporalidad, la precariedad en la contratación no ha desaparecido. Los contratos fijos discontinuos o los contratos fijos a tiempo parcial esconden una gran precariedad que afecta especialmente a las mujeres y a las personas migradas. Mientras que la contratación parcial afecta al 4,9% de los hombres



con contrato de trabajo en Navarra y al 6,3% en la CAPV, la parcialidad femenina cuadruplica estas cifras, llegando al 20% y el 24%, respectivamente. Las mismas estadísticas que tras la reforma reflejaban una reducción notable de los datos de temporalidad, muestran una tendencia contraria en los últimos meses, con un incremento continuo de la contratación temporal, hasta alcanzar el 80% de los nuevos contratos que se registran.

42. La pobreza y la exclusión social siguen siendo realidades muy extendidas en nuestra sociedad. El crecimiento económico continuado no se traduce en una mejora en los indicadores de pobreza. Independientemente de la mejora en los datos macroeconómicos, en los últimos años se ha consolidado, incluso aumentado levemente en el caso de la CAPV y en mayor medida en Navarra, el porcentaje de personas en situación de pobreza o riesgo de pobreza y exclusión social. Según el *Informe del estado de la pobreza 2024*, en Hego Euskal Herria una de cada cinco personas, más de 600.000 personas, se encuentra en riesgo de pobreza o exclusión social, 137.758 personas más que en 2008.

43. Siendo estos los datos generales, conviene subrayar que la pobreza tiene rostro de mujer, ya que la tasa de pobreza entre las mujeres es notablemente superior a la de los hombres. A su vez, las personas migradas sufren más y con mayor intensidad el desempleo, la precariedad, la pobreza y la exclusión social. Un ejemplo de ello es que la tasa de pobreza entre las personas migradas es nueve veces superior a la del resto de la población. En el contexto anteriormente descrito, son, además, quienes más y mayores discriminaciones y delitos de odio sufren.

1.3. UNA IZQUIERDA POLÍTICA QUE RENUNCIA A LA CONFRONTACIÓN

44. ELA lamenta que las fuerzas de izquierda presentes en las instituciones vascas, tanto en el gobierno como en la oposición, sigan la misma línea de moderación política que han adoptado las socialdemocracias europeas en las últimas décadas. Aunque puedan criticar ciertas medidas e incluso proponer algunas alternativas o mejoras en el ámbito parlamentario, ELA considera que no están enfrentándose a los fundamentos ideológicos ni a los programas neoliberales que se han consolidado en nuestro país durante décadas. Tampoco se está planteando un programa ni una acción institucional alternativa que revierta o cuestione el sistema político, económico, social y cultural establecido bajo la hegemonía de estas políticas neoliberales. En su lugar, se proponen o acuerdan mejoras puntuales que no alteran las líneas estratégicas de los gobiernos de Iruña y Gasteiz y, en ocasiones, incluso, se aceptan recortes que refuerzan estas políticas, asumiendo, así, el marco de debate impuesto.

45. No hay duda de que algunas de las reivindicaciones de la izquierda, incluidas en diversos acuerdos, contribuyen parcialmente a mejorar su contenido. Sin embargo, al no cuestionar el marco general de estos acuerdos y presentarlos, incluso, como avances históricos o beneficiosos para las clases populares, sin destacar sus evidentes limitaciones, se está contribuyendo poco a la pedagogía de izquierda y a las luchas por una transformación profunda a medio y largo plazo.

46. Ignorar la responsabilidad del PNV, UPN, Geroa Bai, PSE-EE o PSN en el diseño de la política fiscal de las últimas décadas, los recortes en los servicios públicos, las políticas presupuestarias restrictivas, la apuesta por la privatización de la sanidad, la educación, las cajas de ahorros o Euskaltel, las redes clientelares creadas y sus posturas a favor de los intereses patronales, y justificar o facilitar a partir de ahí, como hace EH Bildu, los “acuerdos amplios” o “acuerdos de país”, implica partir de un diagnóstico erróneo y renunciar *de facto* a cambios sustanciales. En el contexto actual, rechazar la confrontación democrática, en favor de la “cooperación”, o la dilución de una alternativa clara de izquierda en defensa de

una “oposición constructiva”, como han propuesto dirigentes de EH Bildu, refleja una nueva estrategia política que ELA no comparte.

47. Para ELA, esta estrategia implica el riesgo de que otras organizaciones sociales y de contrapoder, terminen, también, relativizando sus propuestas, disminuyéndose, así, la presión para cuestionar el modelo económico, político, social y cultural, y aceptando marcos que en otras circunstancias difícilmente hubieran sido admisibles. Todo esto dificulta enormemente la construcción de alianzas transformadoras.

48. En este contexto de transformación social, marcado por una creciente desigualdad, un empobrecimiento generalizado, dificultades para acceder a bienes fundamentales y un malestar social en aumento, la ausencia de una agenda transformadora y la aproximación al supuesto “centro” político por parte de la izquierda institucional, puede favorecer, como sucede en otros territorios de Europa, un escenario propicio para la desafección política y el surgimiento de ideas y organizaciones de extrema derecha.



2 >>>

POR UNA SOCIEDAD EQUITATIVA, SOSTENIBLE, FEMINISTA, DIVERSA Y DEMOCRÁTICA

2.1. MÁS SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO Y DE CONTRAPODER

49. En el contexto descrito, ELA reafirma su compromiso con un sindicalismo sociopolítico que, en la actual fase del capitalismo, para poder defender los intereses de la clase trabajadora solo puede ser de confrontación y de contrapoder. Por ello, se muestra crítico con el sindicalismo de concertación –desorientado en órganos tripartitos donde impera el veto patronal y la complicidad de los gobiernos– y con la farsa de la participación institucional.

50. Del mismo modo, ELA es crítico con el sindicalismo corporativo que ha optado por defender los intereses de un colectivo específico de trabajadores y trabajadoras, en la mayoría de los casos, sin tener en cuenta los intereses de otros colectivos, incluso enfrenándose a ellos, ni el de la clase trabajadora en su conjunto, menos aún, los de las personas que sufren mayor precariedad. A menudo, son las propias empresas o gobiernos, quienes impulsan este tipo de sindicalismo, por resultarles más dócil y manejable, y más cómodo, al no poner en cuestión políticas fiscales, presupuestarias, sociales o muchos otros temas en los que se juegan los intereses de la clase trabajadora. Difícilmente los problemas de un colectivo concreto vayan a tener solución, a medio y largo plazo, si no se abordan los problemas y los intereses del conjunto de la clase trabajadora, menos aún si la disputa es entre colectivos diferentes dentro de la clase trabajadora.

51. Como hemos dicho en innumerables ocasiones, las políticas públicas han dejado de lado los intereses de la clase trabajadora y de las mayorías sociales. Las cuestiones clave para la clase trabajadora como el reparto de la riqueza, la fiscalidad, los movimientos del capital, la política industrial, la progresiva privatización de los servicios públicos, la legislación laboral y social que condiciona el mundo del empleo y de las relaciones laborales, las cotizaciones y prestaciones sociales, la precariedad, la discriminación de género o por origen, etc. se acuerdan de modo alevoso y en privado, a menudo fuera del control público, entre capital y empresarios y los gobiernos de turno, sin tener en cuenta, en ningún momento, la representación de los trabajadores y trabajadoras.

52. El mal llamado “diálogo social” y la mayoría de los órganos de participación institucional, tanto en el estado español como en la CAPV y Navarra, están vacíos de contenido en temas clave para la clase trabajadora, limitándose a declaraciones genéricas sobre salud laboral, equidad de género, responsabilidad medioambiental o formación profesional, que apenas mejoran sus condiciones. Frecuentemente, los acuerdos alcanzados responden a intereses patronales y sirven para ocultar el debate sobre cuestiones fundamentales, legitimar políticas neoliberales contrarias a los intereses de los trabajadores y trabajadoras y desmovilizar a la sociedad. Las reformas laborales, de pensiones y algunos acuerdos

salariales alcanzados en estos foros han supuesto retrocesos en derechos y han contribuido al empobrecimiento de las clases populares. Por el contrario, las subidas significativas del SMI, la reducción de jornada o algunas otras medidas progresistas se han aprobado fuera de estos foros –por iniciativa gubernamental– evidenciando su inutilidad e incluso su perjuicio para los intereses de la clase trabajadora.

53. De hecho, los diferentes gobiernos podrían legislar por propia iniciativa sobre la mayoría de materias que se llevan a las mesas de “diálogo social”, y de hecho la derecha lo hace sin complejos cuando gobierna, por lo que el supuesto “diálogo social” en la práctica supone dar a la patronal la posibilidad de veto o la oportunidad para descafeinar contenidos. El que patronales y gobiernos afines a sus intereses o que pretendan aplicar políticas neoliberales participen de esta escenificación puede ser comprensible, sirve para aparentar diálogo y cierta participación, conseguir el apoyo de agentes sociales y, de este modo, tratar de neutralizar la respuesta y movilización social. Lo que no resulta aceptable es que sindicatos que pretenden defender los intereses de la clase trabajadora den cobertura a esta estrategia y participen de este juego.

54. Desde el último congreso, el marco del “diálogo social” ha supuesto en el estado español, entre otras cosas, cerrar en falso la reforma laboral de 2010 y 2012, sin restaurar la preeminencia de los convenios provinciales sobre los estatales, sin eliminar la posibilidad de las empresas para dejar de aplicar de manera unilateral convenios firmados, ni derogar los recortes en materia de despidos; han acordado un nuevo paso en la reforma de pensiones, recortando la cuantía de las nuevas pensiones y dando rango de ley a una obligación de revisión de la norma cada tres años para imponer nuevos retrocesos; o han introducido las mutuas empresariales en la gestión de los procesos de incapacidad temporal (IT).

55. Los acuerdos del “diálogo social” en la CAPV y en Navarra, que no cuentan con mayoría sindical, más allá de buenas intenciones y pretenciosas puestas en escena, no pueden presentar ningún balance significativo en ninguna materia. Sólo han servido para el lavado de cara de las políticas antisociales y dar apariencia de participación social, a cambio de financiación e ingresos sustanciales tanto para las patronales como para los sindicatos participantes.

56. ELA ha suspendido su participación en numerosos órganos e instituciones de “participación social” por considerar que, además de lo descrito hasta el momento, las decisiones de los gobiernos, junto con CC.OO. y UGT, consolidaban un modelo laboral subordinado al sistema estatal español.

57. En 2006, ELA suspendió su participación en el Consejo de Relaciones Laborales por la criminalización de su actividad sindical y la actuación parcial del consejo en conflictos laborales; y en 2007, junto a LAB, abandonó Hobetuz debido a la imposición del modelo estatal de formación continua desde Madrid, ignorando un acuerdo previo en Euskal Herria. En 2008, se retiró del Consejo Económico y Social de la CAPV ante la censura de temas, la omisión de informes obligatorios y el desprecio por los dictámenes contrarios. Por la misma época, el Tribunal Vasco de la Competencia, órgano dependiente del Gobierno Vasco, investigó a ELA por manifestarse contra la apertura en domingos y festivos, cuestionando su derecho a la libertad sindical.

58. En 2010, ELA y LAB abandonamos Osalan, y en 2018, ELA dejó el Consejo Navarro de Salud Laboral, considerando que ambos organismos eran ineficaces, burocráticos y subordinados al marco estatal, sin recursos ni voluntad para abordar las causas estructurales de los accidentes laborales, sirviendo solo a los intereses gubernamentales y patronales. En 2011, ELA y LAB suspendimos nuestra participación en Lanbide debido a nuestra exclusión en su diseño y la falta de competencias reales, y en 2016 ELA rechazó la participación en la recaracterización del Servicio Navarro de Empleo-Nafar Lansare, ya que, a pesar de eliminar



el veto a ELA y LAB, mantenía un funcionamiento antidemocrático, opaco y clientelar, beneficiando a sindicatos del régimen y a la patronal.

59. ELA ve con preocupación la reincorporación de LAB a algunos de estos órganos. Ninguna de las razones que nos llevó al abandono conjunto de la mayoría de estos órganos ha cambiado, su estructura y su funcionamiento siguen siendo los mismos. En nuestra opinión, la vuelta a los mismos legitima un modelo de falsa participación social que otorga capacidad de veto a la patronal, consolida un marco institucional que extiende y da cobertura a las políticas neoliberales, a la vez que, en algunos de estos órganos, se aceptan estructuras y funcionamientos subordinados al modelo estatal español. ELA cree que la defensa de un modelo sindical de contrapoder y la participación en dichas mesas son incompatibles. La crítica y la deslegitimación de esas mesas son para ELA condición indispensable para el desarrollo de una acción sindical y social de confrontación coherente.

2.2. REPARTO DE LA RIQUEZA, MAYOR SALARIO Y MENOR JORNADA

60. Como hemos señalado con anterioridad, en la última década el peso de las rentas de trabajo en el reparto de la riqueza se ha reducido. Esta pérdida de peso se venía produciendo con anterioridad a la pandemia y ha continuado después de ella. La pérdida generalizada de renta y de poder adquisitivo ha afectado en mayor medida a los salarios medios y bajos. Y constatamos que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue vigente, aunque se haya reducido un 13% en Navarra y un 20% en la CAPV en los últimos 5 años. En 2022, el salario medio de las mujeres fue un 18% inferior al de los hombres en Navarra y en la CAPV un 16% menor.

61. Esta pérdida continuada de peso en el reparto de la riqueza sitúa como prioridad para ELA la lucha por un reparto más justo de la misma. Con ese fin, no debemos luchar únicamente para que los salarios no pierdan poder adquisitivo, sino que deben recuperar lo perdido en los últimos años. Para ello, las subidas salariales deben ser superiores al IPC. De lo contrario, el capital seguirá acumulando cada vez mayor parte de la riqueza a costa de las rentas de trabajo.

62. No obstante, el reparto dentro de las rentas de trabajo no es igual entre mujeres y hombres. Durante los próximos años, en las luchas y reivindicaciones del sindicato (negociación colectiva, sectores feminizados, ámbitos precarizados, SMI, pensiones, RGI o RG, ayudas sociales, etc.) debemos poner especial énfasis en propuestas y medidas que identifiquen y reduzcan esta brecha de género que discrimina a las mujeres.

63. Del mismo modo, jóvenes, personas migradas, personas disidentes de sexo y género, personas con diversidad funcional, otros colectivos discriminados o trabajadoras y trabajadores de ámbitos precarizados sufren en mayor medida este reparto injusto de la riqueza y tienen una mayor brecha salarial respecto a la media.

64. Precisamente para distribuir la riqueza de manera más justa y mejorar los salarios más bajos, en el anterior congreso adquirimos el compromiso de elaborar una referencia propia para el Salario Mínimo Interprofesional en Euskal Herria y garantizar de este modo ingresos salariales mínimos adecuados a nuestra realidad. ELA hizo pública su propuesta en septiembre de 2024, marcando como referencia 65% del PIB per cápita del país. Esta referencia equivalía para 2024 a 1.795 euros al mes en 14 pagas.

65. Pero no sólo es importante la cuantía. Debemos poder decidir en Euskal Herria cuál queremos que sea nuestro Salario Mínimo Interprofesional, conforme a nuestra realidad. Con este fin, impulsado por ELA, hemos registrado junto con otros sindicatos una Iniciativa

Legislativa Popular en los parlamentos de Iruña y Gasteiz, y a lo largo de 2025 recogeremos el mayor número de apoyos con el fin de que los partidos políticos de Hego Euskal Herria den los pasos necesarios para poner en marcha esta petición.

66. Esta medida, además de posibilitar un reparto más justo de la riqueza y garantizar a la clase trabajadora asalariada, al menos, el ingreso de dos tercios de la riqueza que ella misma produce, beneficia especialmente a las mujeres, jóvenes, personas migradas, personas LGTBI, con diversidad funcional u otros colectivos discriminados, ya que son quienes en mayor proporción trabajan en sectores precarizados y reciben menor salario.

67. Además de los salarios, el incremento sustancial de la productividad debe revisarse en función de la sostenibilidad del planeta y el bienestar de la clase trabajadora. ELA considera que junto con la subida salarial, la reducción de la jornada laboral debe ser otra medida imprescindible para el reparto de la riqueza, la conciliación del empleo y la vida, y un mayor bienestar. La reducción de la jornada laboral no solo mejora el bienestar físico y mental de las personas al liberar tiempo para la creatividad, las tareas no mercantilizadas, el cuidado personal y las relaciones humanas y comunitarias; sino que también fomenta la igualdad de género al liberar tiempo para el cuidado de otras personas, permite redistribuir el empleo y ayuda en la reducción la huella ecológica, promoviendo una sociedad más justa, sostenible y equilibrada.

68. ELA valora positivamente la iniciativa del Gobierno español para la reducción de jornada, aunque considera que el contenido acordado con CC.OO. y UGT es insuficiente y tendrá un impacto limitado en Euskal Herria. En cualquier caso, para aprobar definitivamente la medida serán necesarios los apoyos de Junts y PNV. ELA se reafirma en su exigencia de reducir de manera inmediata la jornada laboral a 35 horas semanales, como paso necesario hacia el objetivo de alcanzar las 30 horas. Del mismo modo, al igual que el resto de materias que actualmente regula el estado español mediante el Estatuto de los Trabajadores, exige que podamos decidir en Euskal Herria nuestra jornada máxima.

2.3. DEROGAR LOS RECORTES DE LAS REFORMAS LABORALES Y DE PENSIONES

69. Desde 2009 hemos convocado varias huelgas generales y múltiples movilizaciones en contra de las reformas laborales y de pensiones. En el anterior congreso aprobamos una resolución exigiendo la derogación de las reformas laborales aprobadas anteriormente y el rechazo de los partidos vascos a la nueva Ley de Pensiones. La resolución, además de interpelar a los partidos políticos, llamaba a la afiliación del sindicato, a la clase trabajadora, y al conjunto de la sociedad, a hacer suyas estas reivindicaciones, y salir masivamente a la calle.

70. Tal y como hemos dicho con anterioridad, la reforma laboral aprobada a finales de 2021 no modificó las medidas que han facilitado y abaratado el despido, no eliminó las cláusulas que permiten inaplicar los convenios colectivos, ni tampoco eliminó la precariedad ligada a la temporalidad, y mantuvo la estructura de negociación que posibilitaba la reserva de materias en el ámbito estatal, impidiendo su negociación en Euskal Herria.

71. No obstante, este último aspecto fue finalmente revertido gracias a la movilización y a la presión ejercida sobre los partidos políticos vascos con el objetivo de que condicionaran al gobierno español para promover el decreto que modificaba el Estatuto de los Trabajadores con el propósito de que los convenios de Hego Euskal Herria tengan prioridad frente a los estatales.

72. Dimos centralidad a esa lucha, nos movilizamos, y hemos conseguido que en 2024, a través de un acuerdo entre el PNV y el gobierno español, se dé prioridad a nuestros conve-



nios respecto a los estatales y que las personas trabajadoras de Hego Euskal Herria podamos mejorar los convenios que acuerden los sindicatos y las patronales estatales. Ha sido una victoria histórica que debemos celebrar.

73. No obstante, tal y como hemos señalado, otros aspectos lesivos de las reformas laborales siguen vigentes, especialmente las que han facilitado y abaratado el despido. ELA se compromete, mediante la presión a los partidos políticos, la acción colectiva y la movilización a seguir luchando para revertir todos los aspectos negativos de la reforma laboral.

74. En lo referente a las pensiones, tanto el PNV como EH Bildu fueron necesarios para aprobar en marzo de 2023 una reforma que ELA planteó rechazar. No sólo se aprobaron nuevos recortes, sino que, de facto, se consolidaron algunos de los contenidos de las reformas de 2011, 2013 y 2021, como el retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años, incremento de los años de cotización, aumento del periodo de cálculo y mayor penalización a las personas más jóvenes, la penalización de la jubilación anticipada, la perpetuación de la brecha de género en las pensiones, los escasos incrementos en las pensiones mínimas o el mecanismo para la revisión permanente de las pensiones cada tres años que comienza en 2025 y que da un cheque en blanco al gobierno de turno para recortar las pensiones en el futuro.

75. Conviene recordar, por otra parte, que muchos de los recortes y limitaciones impuestas desde 2010 en los presupuestos públicos o en las administraciones públicas (tasas de reposición, subidas salariales, etc.) siguen vigentes.

76. ELA seguirá trabajando para revertir estos recortes y avanzar en la mejora de los derechos laborales y sociales.

2.4. PRESIONAR PARA CAMBIAR LAS POLÍTICAS PRESUPUESTARIAS Y FISCALES

77. Hace décadas que ELA viene denunciando el déficit estructural que Hego Euskal Herria tiene en políticas fiscales e inversión pública respecto a la media europea:

- a) La presión fiscal, es decir, la parte de la riqueza generada que recaudan las arcas públicas (suma de impuestos y cotizaciones sociales) es muy inferior a esa media. La recaudación fiscal supone el 32,8% del PIB de la CAPV y el 33,7% del de Navarra, 7,4 y 6,5 puntos porcentuales menos que la media europea respectivamente, lo que significa que dejamos de recaudar 8.440 millones de euros que van a las rentas más altas.
- b) La inversión pública, es decir, la inversión realizada a través de los presupuestos en servicios públicos básicos, tales como la sanidad, educación prestaciones sociales, vivienda, infraestructuras, política industrial, agricultura, medio ambiente, seguridad, cultura, políticas lingüísticas... incluso, el pago de la deuda pública, es, también, sustancialmente menor.

78. Evidentemente, existe una clara relación entre ambos parámetros. La negativa a gravar más las rentas del capital, las rentas más altas y los beneficios empresariales supone, por una parte, que el peso de la recaudación recaiga en las rentas de trabajo e impuestos indirectos y, por otra, que se dejen de recaudar cientos de millones que deberían destinarse a mejorar y ampliar los servicios públicos y se quedan en los bolsillos de quienes más tienen. Esa es la política y el modelo de sociedad que han diseñado quienes nos han gobernado durante las últimas décadas.

79. Se trata de una recaudación necesaria para poder redistribuir la riqueza en forma de servicios públicos, universales, gratuitos y accesibles para toda la ciudadanía. Para garantizar servicios públicos como los antes citados o hacer realidad un sistema público de cuidados que reivindicamos con fuerza, junto al movimiento feminista, en la huelga feminista de 2023.

80. Por tanto, para avanzar en el modelo de sociedad que ELA defiende es necesario contar con más ingresos públicos. ELA considera que estos ingresos se deben obtener por una doble vía:

- a) Luchando contra el enorme fraude fiscal que existe en la declaración de las rentas que no son de trabajo. ELA exige que en un periodo máximo de cuatro años se inspeccione la totalidad de las rentas no salariales y para ello que se amplíe de modo significativo el número de inspectores e inspectoras fiscales.
- b) Mediante una reforma fiscal que aumente de manera sustancial los impuestos a pagar por las rentas altas, las rentas de capital y los beneficios empresariales. Entre las medidas que ELA reclama están:
 - i) Impuesto de Sociedades: tipo mínimo del 25% sobre los beneficios contables de la empresa, sin ningún tipo de excepción.
 - ii) IRPF: una única tarifa para el capital y las rentas de trabajo, eliminando la tarifa especial para el capital. Y recuperar el tipo marginal máximo del 66%.
 - iii) Impuesto del Patrimonio: duplicar la tarifa existente.

81. Del mismo modo, ELA va a reclamar a los diferentes gobiernos y partidos políticos que incrementen los presupuestos y las inversiones destinadas a servicios públicos básicos hasta llegar, al menos, a la media de los países europeos.

82. Dentro de estas inversiones públicas, ELA considera imprescindible garantizar a todas las personas unos ingresos mínimos que les permita desarrollar su vida con dignidad, dentro de unos márgenes aceptables de bienestar.

83. Sin embargo, tal y como hemos descrito anteriormente, en los últimos años se ha producido un aumento de personas en situación de pobreza y exclusión social. Este incremento de personas que están sufriendo situaciones de vulnerabilidad se debe, en parte al menos, a los recortes que se han venido aplicando en la Renta de Garantía de Ingresos y en la Renta Garantizada. ELA va a seguir reclamando la equiparación de la RGI y la RG para una sola persona al Salario Mínimo Interprofesional. Medida que, entre otras, planteamos en la ILP contra la pobreza y la exclusión social promovida por la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria.

84. ELA llevará a cabo campañas de sensibilización y formación y movilizaciones de diversa índole para presionar a los gobiernos y partidos políticos con el objeto de que aborden esos cambios estructurales en la fiscalidad y en la política presupuestaria e inversión pública.



2.5. LUCHAR POR SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD

85. El deterioro de los sistemas públicos de Salud (Osakidetza y Osasunbidea) obedecen a razones estructurales. La insuficiente dotación presupuestaria, los recortes impuestos a lo largo de las últimas décadas, la falta de personal, la enorme temporalidad, la creciente subcontratación de servicios y la falta de planificación ya habían provocado antes de la COVID-19 que el sistema estuviese en crisis: ratios desmedidas, elevadas y crecientes listas de espera, atención primaria infradotada o una atención a la salud mental bajo mínimos son solo algunos ejemplos de una crisis que se agravó con la pandemia, pero ya existía con anterioridad.

86. Durante los últimos años los gobiernos de Gasteiz e Iruña han optado por mantener estas políticas y no abordar cambios estructurales. Por tanto, la situación se ha agravado y no vemos voluntad política de cambio.

87. La inversión pública en sanidad es del 5,5% del PIB tanto en Navarra como en la CAPV, mientras en Europa la media es del 7,6%. Esto quiere decir que ambos gobiernos deberían invertir 590 y 2.000 millones de euros más en sus respectivos presupuestos para equiparar su inversión con la media europea.

88. Ante esta situación, tanto ELA como la sociedad organizada, nos hemos movilizado en múltiples ocasiones a lo largo de estos últimos años exigiendo cambios sustanciales en la financiación, en la atención sanitaria, en la reversión de las privatizaciones, en el incremento y estabilización de la plantilla, en la eliminación de discriminaciones, en la mejora de las condiciones laborales o en la euskaldunización de la plantilla y del servicio.

89. La reversión de la situación de Osasunbidea y Osakidetza y la defensa de un sistema público de salud de calidad va a seguir siendo una línea de trabajo clave para ELA en los próximos años.

90. La inversión pública en educación también dista mucho de la media europea. En Navarra se invierte el 3,3% del PIB y en la CAPV el 3,9%, cuando la media europea es del 4,7% y la recomendación de la UNESCO el 6% del PIB. Este diferencial anual respecto a Europa es de 340 millones de euros en Navarra y de 800 millones en la CAPV.

91. Incrementar sustancialmente la inversión pública en educación es fundamental para abordar los retos que tiene el país. ELA plantea llegar en tres años a la inversión media de los países de la Unión Europea, como paso previo a alcanzar el 6% recomendado por la UNESCO. Ello debe servir para reducir los ratios de alumnado por aula, reducir la temporalidad y consolidar todo el personal de educación, revertir las subcontrataciones y privatizaciones y mejorar salarios y condiciones laborales de toda la plantilla.

92. ELA hace una apuesta clara por un sistema educativo propio, euskaldun, público, inclusivo y plural. Sin embargo, la Ley de Educación aprobada en el Parlamento Vasco no da respuesta a este planteamiento y las políticas del Gobierno de Navarra distan mucho de lo propuesto por ELA. Necesitamos desmercantilizar nuestra educación para ponerlo al servicio de la ciudadanía, acabar con la segregación, desarrollar nuestro propio curriculum y garantizar a todo el alumnado un buen conocimiento y uso del euskara.

93. ELA considera que los servicios públicos y sus trabajadores y trabajadoras son esenciales para garantizar la justicia social y la equidad, para poder ofrecer los servicios esenciales para la sociedad y la vida a toda la ciudadanía sin discriminación de ningún tipo. Blindar los empleos públicos con las mejores condiciones laborales es clave para evitar la influencia de intereses políticos o económicos, atraer a las y los mejores profesionales y garantizar un

servicio público de calidad. En ello seguirá empeñando el sindicato. Reforzar los servicios públicos no es sólo una cuestión laboral, sino un compromiso con el bienestar colectivo y un paso fundamental hacia una sociedad más equitativa.

94. Existen sectores fundamentales para el bienestar de las personas y de la sociedad, como la agricultura, la alimentación, los cuidados, las energías, las finanzas, las tecnologías, las telecomunicaciones, etc. que, debido a la falta de correlación de fuerzas, la escasa voluntad política o las políticas privatizadoras, han quedado en manos del capital privado y las transnacionales. La gestión de estos ámbitos, que suponen bienes y servicios esenciales, genera enormes beneficios para las empresas privadas a costa de limitar el acceso de la ciudadanía a recursos básicos, transfiriendo riqueza de las clases populares al capital. Ejemplos recientes como los conflictos en los sectores de los cuidados, la privatización de las cajas de ahorros o de Euskaltel o los beneficios multimillonarios de Petronor e Iberdrola ilustran esta problemática.

95. ELA seguirá denunciando estas situaciones y prácticas y tratando de garantizar el control público y ciudadano sobre estos bienes y servicios básicos.

2.6. SINDICALISMO FEMINISTA Y UN SISTEMA DE CUIDADOS PÚBLICO, PARA UNA SOCIEDAD MÁS EQUITATIVA

96. Acabar con el heteropatriarcado en sus múltiples expresiones y, en especial, con las discriminaciones de género en el ámbito laboral, es y seguirá siendo una estrategia central para ELA, ya que se trata de una estructura social, política y cultural que genera desigualdades y violencias, tanto en los centros de trabajo como fuera de ellos.

97. En los próximos años, deberemos seguir profundizando en el transfeminismo o en los conceptos y realidades queer, que viene a romper con las categorías e identidades binarias de sexo y género impuestas por el heteropatriarcado con el fin de mantener las actuales estructuras de poder y explotación, y abriéndonos a concepciones más diversas y plurales de la identidad y de la sexualidad, reivindicando un feminismo interseccional donde caben una pluralidad de identidades y sujetos. Si verdaderamente queremos transformar el sistema capitalista heteropatriarcal, debemos abrir el sujeto transformador para integrar a todas las personas oprimidas o que sufren violencias sistémicas. En esta ponencia y en la terminología que usará el sindicato priorizaremos las siglas LGTBI, para hacer referencia a las personas disidentes de sexo o género y usaremos el concepto de queer para hacer referencia a una perspectiva más amplia que además de desafiar la normatividad sexual y de género, desafía las cosmovisiones y prácticas impuesta por el sistema y ofrece un espacio más habitable para quienes enfrentan opresiones y discriminaciones múltiples.

98. En este sentido, debemos subrayar las discriminaciones que sufren las personas LGTBI o personas disidentes de sexo y género. Estas personas, y en especial las personas trans, tienen grandes problemas para acceder a un empleo y una vez que lo consiguen, siguen siendo estigmatizadas. También sufren esta situación las personas que se alejan de la heteronormatividad que impera, es decir, las personas que no cumplen con los estándares marcados por la sociedad.

99. De igual manera, desde el sindicalismo debemos emplear todos los recursos a nuestro alcance para erradicar las múltiples violencias machistas que afectan diariamente a los cuerpos, la dignidad y la identidad de las mujeres y las personas disidentes de sexo y género. En ELA seguiremos trabajando para consolidarnos como un espacio seguro desde el cual combatir estas violencias, poniendo un énfasis especial en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo o género en el ámbito laboral. Estas formas de violencia, a menudo invisi-



bilizadas y raramente denunciadas, requieren que ELA actúe como un agente activo en su identificación, detección y erradicación.

100. En los últimos años, y especialmente desde la pandemia, el movimiento feminista ha puesto el foco en el valor de los cuidados. La Huelga Feminista General del 30 de noviembre de 2023, apoyada e impulsada por ELA, subrayó la necesidad de transformar profundamente el sistema de cuidados en nuestro país. Reivindicamos el derecho universal de toda persona a ser cuidada, el reconocimiento, la revalorización, democratización y colectivización del trabajo de cuidados, así como la urgencia de sacar los cuidados del ámbito privado garantizando un sistema público de cuidados.

101. En Euskal Herria, entre el 15-18% de la población necesita cuidados para llevar una vida normal, y la mayoría de las personas son atendidas en sus hogares por familiares, principalmente mujeres, o por trabajadoras del hogar y personal asistencial contratado por la propia persona cuidada o familiares, muchas veces personas migradas en situación irregular y sin derechos laborales. Solo una minoría, entre el 8-15%, accede a servicios profesionales como ayuda a domicilio o residencias, reflejando una estructura de cuidados marcada por la privatización y la precariedad, donde apenas el 12% de las residencias son de gestión pública. El resto están en manos privadas, gestionadas frecuentemente por grandes empresas o fondos de inversión que priorizan el lucro sobre el bienestar de las personas dependientes y las condiciones laborales.

102. La insuficiencia de recursos, la falta de personal y las ratios inadecuadas afectan gravemente la calidad de la atención tanto en centros públicos como privados, siendo la situación más crítica en estos últimos. Además, el aumento significativo del coste de las plazas residenciales dificulta el acceso a estos servicios para muchas personas, haciéndolo imposible en numerosos casos.

103. Esto refleja un modelo institucional de cuidados que no garantiza ni la atención adecuada para las personas dependientes ni condiciones laborales dignas para quienes trabajan en el sector. Se trata de un sector con alta temporalidad, mucha contratación parcial forzosa y muy bajos salarios, que condena a las trabajadoras al pluriempleo, a la realización de horas extra y no poder conciliar el empleo con su vida personal.

104. En Hego Euskal Herria, unas 35.000 trabajadoras del hogar, en su mayoría mujeres migradas, desempeñan un trabajo precario y poco reconocido. A raíz de la presión social, el decreto-ley de octubre de 2022 mejoró sus derechos laborales al reconocer el acceso a la prestación por desempleo, exigir cotizaciones a la Seguridad Social, eliminar el despido injustificado y garantizar indemnizaciones. Sin embargo, muchas siguen sin beneficiarse plenamente de estos avances, ya que el 97% de las trabajadoras internas no alcanza el SMI, trabajando más de 60 horas semanales sin el descanso legal correspondiente, según ATH-ELE.

105. Consideramos imprescindible la inclusión del sector en el Estatuto de los Trabajadores, así como la existencia de un marco regulatorio referencial para sus condiciones laborales que se puede lograr con la extensión de otros convenios vigentes en sectores, como el de servicio de ayuda a domicilio o limpieza. ELA se compromete a seguir luchando junto con las asociaciones y colectivos del sector por mejorar la vida y el trabajo de estas personas.

106. Con el fin de dar respuesta a esta situación, ELA reivindica la necesidad de establecer un sistema de cuidados público, universal, gratuito, de calidad y corresponsable, que transforme el modelo actual. Esta propuesta busca garantizar que todas las personas reciban la atención que necesitan, repartir equitativamente el trabajo de cuidados y asegurar condiciones laborales dignas para quienes los realizan. Para avanzar en esta dirección, es imprescindible continuar movilizándose y tejiendo alianzas que interpelen a las instituciones

responsables de esta situación –los gobiernos de Iruña y Gasteiz, las diputaciones forales y los ayuntamientos de los municipios de Hego Euskal Herria–, exigiendo su compromiso con este cambio necesario.

2.7. VIVIENDA PARA TODAS LAS PERSONAS

107. La vivienda en Euskal Herria, en lugar de ser considerada como un bien de primera necesidad y un derecho básico, se ha convertido en un activo especulativo y de alta rentabilidad en el mercado. Esta subordinación al interés del capital ha llevado a que los gobiernos desarrollen políticas inmobiliarias al servicio del capital, en lugar de políticas de vivienda centradas en las necesidades de la ciudadanía. Este enfoque ha sido ampliamente influido por los lobbies del sector inmobiliario (entidades financieras, constructoras, portales web,...), que han orientado las políticas hacia la construcción continua de viviendas nuevas y la compra-venta de inmuebles en el mercado libre.

108. Esta subordinación al capital ha llevado a que los precios de la vivienda en el mercado de compra-venta alcancen niveles similares a los de la burbuja inmobiliaria previa a la crisis de 2008. La situación en el mercado de alquiler es aún más crítica: los precios oscilan entre 1.000 y 1.200 euros mensuales, un esfuerzo económico desmesurado, especialmente para personas jóvenes o con ingresos bajos. Ante este panorama, se ha disparado la demanda de alquileres de habitaciones y pisos compartidos, particularmente en las ciudades, con precios que varían entre 250 y 1.200 euros mensuales por habitación.

109. Se estima que entre el 18-20% de las personas o unidades de convivencia enfrentan serias dificultades para acceder a una vivienda, un problema que afecta de manera especialmente pronunciada a jóvenes, personas migradas y mujeres. Esta situación se agrava en un contexto donde más de 70.000 viviendas permanecen vacías, lo que podría incrementar la oferta de alquiler entre un 37% y un 50% si se pusieran en uso. Mientras tanto, el número de viviendas turísticas sigue en aumento, particularmente en ciudades como Donostia y Bilbao, incrementando la presión sobre la necesidad de vivienda.

110. Esta situación explica por qué la vivienda se ha convertido en uno de los principales problemas que preocupan y condicionan a la clase trabajadora de nuestro país. Es una cuestión a la que ELA ha otorgado creciente importancia en los últimos años y que pretende colocar como un tema central en su agenda durante los próximos cuatro años.

111. Ante esta situación, algunas ciudades y pueblos han comenzado a declararse Zonas Tensionadas, en referencia a lugares donde el acceso a la vivienda resulta especialmente difícil, según lo establecido en la ley de vivienda del Estado español. Sin embargo, ELA ya analizó esta normativa, calificándola de insuficiente, ya que no garantiza una reducción de los precios de alquiler; en el mejor de los casos, únicamente congelará los elevados precios actuales. Por ello, ELA continuará interpelando a los gobiernos de Iruña y Gasteiz para que utilicen plenamente sus competencias en materia de vivienda y establezcan medidas efectivas para limitar los precios.

112. Del mismo modo, ELA insta a nuestros parlamentos a garantizar, mediante una ley, el derecho a una vivienda de alquiler social para todas las personas que lo necesiten, obligando a las administraciones correspondientes a cumplir con este objetivo mediante instrumentos jurídicos y recursos materiales suficientes. ELA considera que esta medida no debe ser sustituida por prestaciones económicas, ya que las ayudas destinadas a la compra o alquiler de vivienda han demostrado fomentar el aumento de precios, beneficiando únicamente a quienes especulan y se enriquecen con el mercado inmobiliario.



113. Estas son algunas de las medidas que ELA propone para afrontar el problema de la vivienda, recogidas en diferentes documentos ya publicados y que impulsaremos en los próximos años:

- a) Garantizar el derecho subjetivo a la vivienda.
- b) Fomentar el alquiler social como alternativa principal frente a la propiedad.
- c) Limitar el impacto del Euríbor en la renovación de cuotas hipotecarias y eliminar las barreras que dificultan el acceso a hipotecas para las personas más jóvenes.
- d) Movilizar todas las viviendas deshabitadas y destinarlas al alquiler.
- e) Paralizar los desahucios sin alternativa habitacional en casos de impago por razones económicas.
- f) Establecer límites efectivos a los precios de alquiler.
- g) Controlar y limitar las Viviendas de Uso Turístico.
- h) Regularizar la situación de todas las personas migradas.
- i) Incrementar la inversión pública, destinando al menos el 2% del PIB a políticas públicas de vivienda.
- j) Garantizar una mayor participación social en la elaboración y aplicación de las políticas de vivienda.

114. La vivienda ha sido siempre una de las prioridades de actuación del sindicato. En 2023, lanzamos una campaña destinada a poner este tema en primer plano y a compartir con nuestra militancia un debate profundo sobre su importancia. En los próximos años, seguiremos avanzando y profundizando en las principales líneas de actuación propuestas en aquella ocasión, que actualmente estamos desarrollando y consolidando.

115. En esta labor, tomamos como referencia el trabajo que Alda está llevando a cabo en Ipar Euskal Herria. Alda, junto con otras organizaciones como EH Bai, la plataforma Se loger au pays-Herrian Bizi!, Bâtir les solidarités-Elkartasunak eraiki, y Bizi!, entre otras, ha conseguido posicionar el problema de la vivienda como un tema central en el debate político y social del territorio.

116. La movilización colectiva ha logrado avances significativos en la regulación del mercado inmobiliario y de alquiler en Ipar Euskal Herria. Entre estos logros destacan la aprobación de una ley que limita el precio de los alquileres, la regulación de los anuncios en plataformas como Airbnb, y la implementación de una ley de compensación para restringir las viviendas turísticas en la Comunidad de Aglomeración del País Vasco. Además, se han recalificado alquileres ilegales, creado una Comisión contra los Arrendamientos Fraudulentos e impedido desahucios ilegales. También se ha impulsado la creación de una bolsa de intercambio de viviendas sociales, un avance significativo considerando que más de 3.000 familias solicitan cambiar de vivienda de alquiler social en el territorio.

117. Alda ha logrado llegar a miles de personas en barrios populares afectados por la especulación inmobiliaria y la precariedad económica, organizando colectivos vecinales para abordar problemas relacionados con el alquiler, la salubridad, las infraestructuras y los cobros abusivos, logrando mejoras significativas en la vida cotidiana de la gente. Además,

esta acción colectiva ha revitalizado los barrios mediante la reapertura de locales comunitarios, fomentando el empoderamiento y la politización de la ciudadanía.

118. Junto al trabajo de Alda, queremos destacar también la importante labor de denuncia, reivindicación y organización colectiva que están llevando a cabo en Euskal Herria las diversas asociaciones y sindicatos de inquilinos e inquilinas, así como las plataformas de defensa de la vivienda y contra los desahucios. Su compromiso resulta clave para visibilizar las problemáticas existentes y luchar por el derecho a una vivienda digna para todas las personas.

2.8. TRANSICIÓN ECOLÓGICA PARA LAS CLASES POPULARES

119. Nos encontramos en un momento de emergencia ecológica, en el que las consecuencias del cambio climático son cada vez más evidentes y severas. La crisis energética y de materiales, ya presente y en camino de agravarse en los próximos años, exige una respuesta decidida y coordinada. El modelo energético actual, basado en combustibles fósiles, es insostenible desde los puntos de vista ecológico, económico y material, y su dependencia de recursos externos incrementa significativamente nuestra vulnerabilidad. La transición energética es inevitable; debemos anticiparnos para tratar de que se lleve a cabo bajo parámetros ecológicos y sociales que prioricen la sostenibilidad y la justicia.

120. La economía de Hego Euskal Herria depende en gran medida de la energía fósil, con un 83,14% del consumo energético proveniente de estas fuentes en la CAPV y un 79,24% en Navarra. Esta alta dependencia, unida a la falta de avances significativos en el desarrollo de energías renovables, evidencia una preocupante inacción política frente a la necesidad de una transición energética justa y sostenible. Además, el modelo económico, centrado en la producción industrial y el transporte, refuerza una lógica globalizada y extractivista al importar combustibles fósiles y materias primas, transformarlos y exportar la producción. Este modelo, insostenible tanto ecológica como socialmente, requiere una transformación radical para garantizar la sostenibilidad y la justicia a largo plazo.

121. Desde nuestro último congreso, hemos desarrollado un marco de respuesta integral para avanzar hacia una transición ecosocial justa, un objetivo en el que consideramos imprescindible profundizar. Estas propuestas se centran en medidas clave como la reducción del consumo, la reordenación del sector energético, la relocalización de la economía, la transformación del transporte y la desmercantilización de los servicios básicos.

122. Para afrontar estos retos, impulsar la transición ecosocial, proteger el empleo, relocalizar la economía y garantizar el arraigo y control sobre empresas y sectores estratégicos, se necesitan medidas ambiciosas y adecuadamente financiadas. Por ello, ELA exige cambios legislativos profundos y un compromiso público respaldado por dotaciones presupuestarias significativas. Siguiendo la lógica de las propuestas realizadas por el sindicato en el contexto de la crisis de la COVID-19, ELA solicita a los gobiernos de Gasteiz e Iruña la creación de un Fondo para la Transición Ecosocial dotado con 2.500 y 800 millones de euros, respectivamente. Enfrentar los retos de la transición ecosocial requiere políticas públicas sólidas acompañadas de una importante asignación presupuestaria. Dotación que para que sea suficiente y justa, necesariamente debe ir acompañada de una profunda reforma fiscal que incremente la recaudación, gravando especialmente las rentas altas, las rentas del capital y los beneficios empresariales.

123. Además de estas medidas generales y acciones políticas globales, tenemos la determinación de incorporar demandas concretas en nuestra acción sindical cotidiana para avanzar hacia una transición ecosocial justa. En este sentido, vamos a incluir en nuestras



plataformas de negociación colectiva planes específicos que exijan, al menos en 250 empresas, la implementación de medidas concretas destinadas a reducir significativamente su impacto medioambiental y a promover la justicia ecológica y social. Estas son algunas de las propuestas que impulsaremos:

- a) Exigir información a las empresas: datos de los últimos 5 años sobre emisiones de gases de efecto invernadero; tipo, cantidad y tratamiento al que se han sometido los residuos; consumo de energía fósil, energía renovable y agua, y Autorización Ambiental Integrada (AAI) y los informes anuales sobre su cumplimiento.
- b) Exigir planes de mejora en emisiones, gestión de residuos, utilización de energías fósiles, desarrollo de energías renovables y consumo de agua, para valorar los planes de las empresas y exigir objetivos más ambiciosos.
- c) Exigir planes de movilidad en la empresa, en el polígono industrial o en la comarca, para utilizar transporte colectivo, reducir los desplazamientos, y asunción del coste por las empresas o por las administraciones, en el caso de aumento del transporte público.

124. ELA ha decidido afrontar el reto de la transición ecológica con ambición y teniendo en cuenta los intereses de la clase trabajadora. Somos conscientes de que esta transición afectará de manera desigual a los diferentes sectores y empresas, impactando directamente en el empleo. Por ello, las transformaciones productivas deben ir acompañadas de las medidas que se detallan más adelante, y que tienen como objetivo transformar la actividad productiva sin comprometer las condiciones de vida y el bienestar de las personas trabajadoras.

125. La transformación del modelo productivo es imprescindible para garantizar la sostenibilidad y el equilibrio ecológico del planeta, así como para reorientar el sistema productivo hacia la satisfacción de las necesidades sociales. Para lograrlo, es necesario que los gobiernos dirijan la política económica e industrial, promoviendo la sustitución de actividades éticamente cuestionables o perjudiciales para la vida y la sostenibilidad del planeta por otras socialmente beneficiosas y de menor impacto ambiental, manteniendo en todo momento las condiciones de vida y el bienestar de las personas que trabajan en ellos. Para impulsar esta transformación, mantener el empleo, incluso crear nuevos puestos de trabajo, las diferentes instituciones deben fomentar los servicios públicos básicos, los trabajos de cuidados, las energías renovables, la rehabilitación de edificios, la agroecología, la pesca sostenible, la gestión forestal ecológica, la gestión de recursos naturales, el desarrollo de transporte público, el comercio local, la reducción, reutilización y gestión de bienes y residuos, etc.

126. Por tanto, para ELA, no puede haber una transición ecológica justa sin garantizar condiciones de vida dignas para la gente. En este sentido, el sindicato exige que las transformaciones de actividad contemplen, tanto el cambio en los modelos productivos, como el bienestar de las personas trabajadoras. Esto implica que deben asegurarse, al menos, una de las siguientes tres alternativas:

- a) La transformación de la actividad productiva de la empresa con el mantenimiento de la totalidad de la plantilla y de las condiciones de trabajo.
- b) Un proceso de formación y recolocación de todo el personal en otras empresas en Euskal Herria.
- c) Una garantía de ingresos suficientes para todos los trabajadores y trabajadoras.

127. En este proceso de transformación de actividades y empresas, pueden surgir oportunidades para que las trabajadoras y los trabajadores se hagan con la propiedad y el control

de las mismas. Esto permitiría mantener o transformar las actividades productivas según su contribución al bien social, democratizar la actividad y alinearla con las necesidades colectivas.

128. Esta tarea debería contar con el apoyo de los gobiernos y diversas instituciones públicas, que deben facilitar un cierre controlado de las actividades, garantizar el mantenimiento de las infraestructuras y los medios de producción, y respaldar la apropiación de las empresas por parte de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, es fundamental proporcionar formación y capacitación a la plantilla, junto con el impulso necesario para poner en marcha nuevas actividades productivas que sean socialmente beneficiosas.

129. Se trata de avanzar en la relocalización de la economía, fortaleciendo el control social y ganando mayores cotas de soberanía en sectores fundamentales para el bienestar de la sociedad.

2.9. SINDICALISMO INCLUSIVO PARA HACER FRENTE AL RACISMO

130. La diversidad cultural y humana nos enriquece como personas, como sociedad y como país, nos brinda la posibilidad de construir colectiva y creativamente nuestro presente y nuestro futuro, afrontando los diferentes retos que tenemos. No obstante, la desigualdad o el trato discriminatorio a personas y colectivos, junto a la falta de políticas inclusivas, además de generar injusticia y segregación, puede ser el caldo de cultivo para el racismo, la xenofobia y la conflictividad social, impidiendo la convivencia y una diversidad enriquecedora.

131. Cada vez más personas provenientes del sur global residen en Euskal Herria, empujadas por motivos económicos, conflictos armados, crisis climáticas o violaciones de derechos humanos. Migrar es un derecho humano fundamental, pero normativas como el “Pacto sobre migración y asilo de la Unión Europea” o la Ley de Extranjería restringen su ejercicio, limitan la libre circulación y condenan a muchas personas a vivir en condiciones de precariedad y a desempeñar trabajos clandestinos, vulnerando sus derechos básicos.

132. En Hego Euskal Herria, una de cada seis personas es de origen extranjero. Sin embargo, a pesar de formar parte de nuestra sociedad, no gozan de los mismos derechos ni reciben un trato igualitario, enfrentándose con frecuencia a diversas formas de discriminación. Esto se refleja en ámbitos como el acceso a la vivienda, el empleo, la educación, los servicios básicos, la seguridad ciudadana o la libre circulación. Por ejemplo, el 80% de las personas sin hogar son de origen extranjero, enfrentan mayores restricciones para acceder a prestaciones sociales, y el 60% de las personas en situación de pobreza en la CAPV son personas migradas.

133. La lucha contra el racismo y la xenofobia es un eje central y una prioridad para nuestro sindicato. Hemos integrado este compromiso en la negociación colectiva y hemos comenzado a crear espacios específicos para reunir a personas migradas y racializadas, promoviendo su participación y visibilización. Sin embargo, debemos seguir avanzando en este camino. La igualdad de derechos no es solo un objetivo, sino una necesidad esencial para construir una sociedad verdaderamente justa y equitativa. Para ELA, la lucha de clases y la lucha contra la precariedad están intrínsecamente vinculadas a la lucha contra el racismo, entendiendo que solo desde una perspectiva inclusiva se pueden superar las desigualdades estructurales.



134. Teniendo en cuenta todo lo expuesto, estas son las principales reivindicaciones de ELA para combatir el racismo y avanzar hacia un sindicalismo más inclusivo:

- a) Reconocimiento del derecho a migrar y la derogación de la Ley de Extranjería: ELA exige revertir el “Pacto sobre migración y asilo” de la UE, la creación de corredores humanitarios y la disolución de la agencia Frontex. Asimismo, pide la aceptación de la ILP “Regularización YA” que junto a la derogación de la Ley de Extranjería, exige la regularizar inmediatamente a todas las personas migradas en situación administrativa irregular, sin condiciones restrictivas como tiempo de permanencia o requisitos económicos, posibilitando el pleno acceso a los derechos sociales, laborales y sanitarios.
- b) Reconocimiento de nuevos derechos para garantizar la equidad sin discriminación: garantizar el derecho a la reagrupación familiar y revisar e implementar políticas sociales (vivienda, educación, sanidad, prestaciones sociales, pensiones) y de empleo que eviten el trato desigual o la discriminación por origen, idioma, creencias, costumbres o nivel socioeconómico, acompañadas de recursos para la plena integración.
- c) En materia laboral: incrementar significativamente el número de inspectores e inspectoras de trabajo y sus recursos para detectar irregularidades y explotación laboral, y establecer medidas que eliminen la brecha salarial racista y la precariedad entre personas de origen extranjero.
- d) Homologación de títulos y recursos formativos: agilizar los trámites burocráticos para la homologación de títulos, eliminar criterios restrictivos, incrementar y adecuar los recursos formativos para personas migradas, y posibilitar el aprendizaje gratuito del euskara.
- e) Competencias plenas en migración para la CAPV y Navarra: permitir que ambas comunidades diseñen su propia política migratoria y de acogida para mejorar la vida de las personas migradas.

2.10. HACER FRENTE AL FASCISMO Y AL MILITARISMO

135. ELA manifiesta su preocupación ante el aumento de mensajes de odio y la proliferación de soluciones autoritarias, resultado de un contexto marcado por la crisis económica, social y de representación política. En este escenario, se están extendiendo entre la clase trabajadora discursos que señalan y culpan a sectores y colectivos sociales específicos, agravando la división y el conflicto social entre las clases populares, sin señalar debidamente a los verdaderos responsables de la situación.

136. Este fenómeno se extiende por diversos países y, aunque en Euskal Herria su incidencia institucional es, por ahora, más limitada, su impacto en nuestra sociedad está creciendo, inclinando a las instituciones hacia posturas más conservadoras. Cabe destacar que, en las últimas elecciones legislativas, la extrema derecha obtuvo cerca de un tercio de los votos en Ipar Euskal Herria.

137. El poder económico y político necesita y aprovecha las crisis para implementar políticas de ajuste que aseguren o aumenten sus márgenes de beneficio, criminalizando la disidencia y fortaleciendo discursos militaristas. Este poder no necesita de la democracia para avanzar en su agenda, como lo demuestra su capacidad de recurrir a la violencia económica o militar para imponer gobiernos afines. Ejemplos en Latinoamérica, África, Asia y Europa

evidencian esta práctica, como ocurrió en Grecia con Syriza y en el estado español con Podemos. En Estados Unidos, el asalto al Capitolio y las amenazas de conflicto civil lanzadas por Trump ante la posibilidad de no ganar las elecciones reflejan la gravedad de esta tendencia global.

138. Ante este escenario, es necesario actuar con determinación y no subestimar el peligro que representa el auge del fascismo y el militarismo. ELA reafirma su compromiso con la lucha antifascista, defendiendo los derechos civiles y políticos, y promoviendo una sociedad inclusiva y plural. Asimismo, rechaza toda forma de violencia, pero apoya el derecho de los pueblos a la autodefensa, condenando el uso de la guerra como instrumento para someter a otras naciones o comunidades.

139. ELA trabajará junto a otras organizaciones para combatir el odio, desmentir bulos y noticias falsas, y proteger las libertades y derechos fundamentales. Asimismo, denuncia el uso de la violencia y la intervención militar como herramientas para someter a países y pueblos. La mejor forma de contrarrestar el fascismo es garantizar condiciones de vida dignas, empleos de calidad, servicios públicos accesibles y un sistema educativo inclusivo. Además, se debe fomentar la participación social, la militancia en organizaciones políticas y sociales transformadoras, y la creación de redes comunitarias que fortalezcan el tejido social.

140. ELA se compromete a canalizar el descontento y malestar social hacia los verdaderos responsables, abordando las causas que fomentan el auge del fascismo. Esto requiere profundizar en la democracia, promover la diversidad y la inclusión, y centrar la lucha en la mejora de las condiciones de vida, así como en la construcción de alternativas reales para la clase trabajadora.

2.11. HACIA LA SOBERANÍA TECNOLÓGICA Y DIGITALIZACIÓN DEMOCRÁTICA

141. La transición digital, que abarca desde las infraestructuras básicas hasta el hardware, software, internet, redes y gestión de datos, está controlada en gran medida por grandes corporaciones tecnológicas privadas. En muchos casos, las administraciones públicas han renunciado a su responsabilidad de controlar estas infraestructuras, delegando, incluso, la gestión y almacenamiento de los datos de la ciudadanía a estas empresas. Un ejemplo especialmente alarmante se da en el ámbito educativo, donde gigantes como Google y Microsoft gestionan una parte significativa de los datos del alumnado y controlan las herramientas educativas utilizadas por centros escolares y profesorado.

142. El uso descontrolado de las nuevas tecnologías, en manos de estas corporaciones transnacionales, amenaza aún más la democracia y la libertad de las personas, además de generar graves riesgos sociales y sanitarios, así como un aumento de la brecha generacional y de clase. Por ello, es necesario revertir esta situación y promover una digitalización democrática, que esté al servicio de la gente y ayude a mejorar nuestras vidas.

143. ELA considera que para ello es imprescindible recuperar nuestra soberanía tecnológica, la implicación de las administraciones públicas, la participación ciudadana y la presión social. Estas son algunas de las propuestas del sindicato para avanzar hacia una digitalización más democrática:

- a) Romper el monopolio de las grandes corporaciones tecnológicas y potenciar las tecnologías y herramientas abiertas y transparentes de código abierto, como el software libre.



- b) Recuperar el control público de las infraestructuras tecnológicas y de telecomunicación. Del mismo modo, la administración pública debería desarrollar estas tecnologías o promover su desarrollo bajo su control, en especial, los programas de inteligencia artificial y las redes sociales.
- c) Proteger la privacidad y los derechos de las personas en el entorno digital, lo que supone impedir que las grandes corporaciones gestionen datos e información de las administraciones públicas y de la ciudadanía.
- d) Garantizar la neutralidad de internet y el acceso universal, gratuito y equitativo, lo que supone acabar con las desigualdades geográficas y sociales de acceso a la tecnología.
- e) Fomentar la educación en el uso adecuado y responsable de tecnología y herramientas libres.
- f) Garantizar la transparencia, la participación y el control democrático en la digitalización.
- g) Limitar el impacto ecológico y medioambiental de la digitalización y regular el uso de materiales y recursos naturales.

144. Además de esta interpelación pública, el sindicato se compromete a adoptar las siguientes medidas en su funcionamiento interno:

- a) Incrementar el uso de infraestructuras, tecnologías y herramientas libres que no estén bajo control de las grandes corporaciones tecnológicas.
- b) Hacer pedagogía entre la militancia para conocer y potenciar el uso de tecnologías libres y comunitarias.
- c) Tejer alianzas con organizaciones y colectivos que luchan por una digitalización más democrática y la soberanía tecnológica.

2.12. CONSTRUIR LA SOCIEDAD QUE ANHELAMOS

145. La ofensiva capitalista, respaldada por la complicidad de los gobiernos, está acelerando la privatización y mercantilización de cada vez más aspectos de nuestra vida. Bienes y servicios que anteriormente fueron públicos, como la energía, las telecomunicaciones, las finanzas, el transporte o el agua, están desapareciendo del imaginario colectivo como derechos fundamentales. Además, sectores esenciales para la vida y la cohesión social, como la sanidad, la educación, los cuidados, la alimentación, la vivienda, la cultura y el ocio, están siendo privatizados o transformados en fuentes de negocio, socavando su acceso universal y equitativo.

146. Tal como se expone en esta ponencia, ELA está firmemente comprometida con la defensa de los bienes y servicios públicos, y luchará por incorporar nuevos ámbitos bajo control público y democrático. Esta constituye nuestra principal lucha, y nos comprometemos a interpelar y presionar a gobiernos y parlamentos para lograr este objetivo.

147. No obstante, ya existen ámbitos donde la sociedad civil organizada está construyendo alternativas al modelo privativo, lucrativo y excluyente que impone el capitalismo en aspectos fundamentales de la vida. Estas alternativas se basan en la articulación comu-

nitaria, la intercooperación, la propiedad colectiva de bienes y medios de producción, y el trabajo autogestionado o sin ánimo de lucro. Se trata de alternativas que están surgiendo en sectores clave como la propiedad de la tierra, la agricultura, la alimentación, la energía, la vivienda, las telecomunicaciones, las nuevas tecnologías, el software, la comunicación y las redes sociales. Son iniciativas que ELA aplaude y quiere impulsar. En la mayoría de los casos van encaminadas hacia los mismos objetivos que tiene el sindicato.

148. En este contexto, ELA y la Fundación Manu Robles-Arangiz son socias en iniciativas como Fiare, Goiener e Izarkom, además ser miembros y participar en proyectos como Koop57, Olatukoop y Biziola. En Ipar Euskal Herria hemos apoyado iniciativas tan importantes como Euskal Herriko Laborantza Ganbara, Bizi!, Eusko, I-Ener, Enargia y Alda, consolidando nuestro compromiso con modelos económicos alternativos y sostenibles.

149. ELA considera que estas iniciativas y proyectos contribuyen significativamente a mejorar la vida de las personas, construir comunidad, tejer redes y liberar espacios y tiempos secuestrados por el capitalismo. Además, son fundamentales para democratizar la sociedad, combatir el fascismo, promover la sostenibilidad ecológica, relocalizar la economía, defender nuestra cultura y lengua, construir país y ganar soberanía. En este sentido, representan una fuente imprescindible de acumulación de fuerzas para revertir la actual ofensiva capitalista y desarrollar la estrategia soberanista.



3 >>>

CONSTRUIR SOBERANÍA SOCIAL, DECIDIENDO TODO ENTRE TODAS Y PARA TODAS LAS PERSONAS

150. Hace cuatro años, el Congreso tomó una decisión estratégica importante: apostar por la vía independentista, esto es, por una república vasca. Esta decisión reforzó la apuesta de ELA por la soberanía de nuestro pueblo. No en vano, tras estos cuatro años, ese es el punto de partida de esta ponencia. ELA tiene claro que el futuro de Euskal Herria no puede construirse bajo la tutela de los estados español y francés, por lo cual considera que la lucha por conseguir la soberanía en todos los ámbitos debe cobrar centralidad. ELA reafirma su compromiso con la independencia de Euskal Herria, y continuará siendo un agente activo en la lucha por la soberanía, para alcanzar la libertad de la clase trabajadora y nuestro pueblo sea libre.

3.1. EL ESTADO ESPAÑOL EN PROCESO DE RELEGITIMACIÓN

151. El Estado español está inmerso en un proceso de relegitimación. Al parecer, está encauzando la gestión neoliberal de la crisis económica de 2008 y la profunda crisis múltiple que se derivó de los posteriores acontecimientos políticos.

152. La gestión neoliberal que el gobierno de Rajoy llevó a cabo en torno a la crisis económica y social supuso un grave empeoramiento de las condiciones de trabajo, de vida y de derechos sociales. A su vez, los numerosos casos de corrupción, la crisis de la monarquía y los profundos cambios en la política institucional y en la representación parlamentaria hicieron que la legitimación del Estado tambalease. Sin embargo, durante los últimos años, a pesar de que mantiene las políticas neoliberales y se han recortado algunos derechos, el gobierno de Sánchez ha reconocido otros derechos sociales. Ese hecho, junto con la mejoría de la economía y la recuperación del empleo, ha contribuido al proceso de relegitimación del Estado. Por otra parte, la monarquía aparece más asentada tras la abdicación, y es evidente que el bipartidismo está volviendo a reforzarse.

153. En Cataluña, después de una política contundente llevada a cabo en contra del independentismo (ausencia de diálogo, represión, procesos judiciales, exilio y aplicación del artículo 155), el gobierno socialista ha aceptado establecer un mínimo diálogo y ha aprobado una ley de amnistía. El gobierno español interpreta la erosión electoral del independentismo como una consecuencia exitosa de su política, si bien la ley de amnistía revisa enteramente el programa que los poderes judicial y legislativo han materializado con respecto a Cataluña. Sin embargo, los sectores políticos, mediáticos y judiciales herederos del franquismo toman estas decisiones del gobierno como una deslealtad, más aún, teniendo en cuenta que el monarca, el 3 de octubre de 2017, hizo un llamamiento para que se actuara contra el proceso catalán desde todos los poderes del estado.

154. El gobierno de Sánchez ha logrado el apoyo de las fuerzas soberanistas y de izquierdas para a la gobernabilidad del Estado español. No obstante, debe reconocerse que ese bloque se encuentra unido sobre todo por el miedo a la extrema derecha, y no tanto como por un programa acordado. Y atrapados en esa lógica, sin tensionar, ni interpelar debidamente con el fin de avanzar en la superación del “régimen del 78”, los partidos que apoyan a Sánchez se encuentran sin apenas margen para provocar cambios a corto plazo y en un callejón sin salida a largo plazo. Por eso, el proceso de reconstrucción y fortalecimiento del Estado se está llevando a cabo sin revisar los fundamentos de la transición establecidos por los franquistas, y sin adentrarse en los debates políticos sobre la memoria, la monarquía o la plurinacionalidad. Porque la agenda de “renovación” democrática de Sánchez no cuestiona el marco político impuesto por el franquismo. Su agenda se limita a criticar el discurso político tóxico, la deslegitimación de las instituciones, la estrategia de desinformación de los medios de comunicación y el uso del poder judicial para ir en su contra, como si estos fueran los principales déficits democráticos del Estado.

155. Siendo esto así, en Euskal Herria continúa la erosión del autogobierno, e incluso se ha intensificado en algunos capítulos. Quizá, la manifestación más grave de ese desgaste se aprecia en las sentencias judiciales que menguan el estatus jurídico y político del euskara, rebajando los perfiles lingüísticos necesarios para acceder a la función pública. Este recorte continuado de las competencias pone de manifiesto que las alianzas acordadas entre el partido socialista y los partidos nacionalistas para la gobernabilidad del Estado español no han servido para frenar la erosión del autogobierno, y todavía menos para recuperar las competencias políticas arrebatadas.

156. Aunque actualmente la confrontación entre PP y PSOE es evidente, está por ver qué pasará en el futuro. El compromiso compartido de salvaguardar las bases del “régimen del 78”, el acuerdo para renovar el Consejo del Poder Judicial o los intentos de acordar la acogida de personas migradas menores de edad dejan lugar a dudas. El incumplimiento de los acuerdos pactados con los partidos catalanes, la pérdida de fuerza de Podemos y Sumar y la ruptura de las alianzas autonómicas de Vox con el PP también deja en el aire futuros acuerdos y la posibilidad de reforzar el bipartidismo. Este hipotético contexto haría aún más difícil la más mínima revisión del “régimen del 78”.

157. El hecho de que las fuerzas nacionalistas vascas se encuentren dentro del bloque de gobernabilidad apenas está suponiendo ningún cambio político significativo para Euskal Herria desde el punto de vista del autogobierno, con la salvedad principal del acuerdo para que los convenios vascos recuperen la preeminencia sobre los estatales. Asimismo, consideramos que hemos retrocedido en el debate sobre el núcleo del conflicto político. Creemos que son varios los factores que han provocado esta situación, tales como el casi incondicional apoyo al gobierno de Sánchez y la escasa capacidad de interpelación, debido al miedo a la extrema derecha; el miedo a avanzar unilateralmente hacia la soberanía, visto el coste político del proceso en Cataluña; y la necesidad de dar cauce de solución a las consecuencias de la represión del Estado. Además de esos factores, existen otros derivados de la propia situación de Euskal Herria, como detallaremos más adelante.

3.2. CRISIS EN EL ESTADO FRANCÉS

158. El Estado francés se encuentra sumergido en una profunda crisis política, social y territorial. La disolución de la Asamblea Nacional ordenada por Macron el pasado junio, junto con las elecciones legislativas anticipadas, ha intensificado esta situación de inestabilidad. El bloque de izquierda (NFP) ganó la segunda vuelta, pero no logró alcanzar la mayoría parlamentaria y quedó profundamente fragmentado. El partido más votado fue el RN de Le Pen, que superó con holgura el tercio de los votos. Este escenario plantea una gran comple-



jjidad para la formación de un nuevo gobierno y la actividad legislativa futura, alimentando el temor de que la extrema derecha pueda ganar las próximas elecciones presidenciales.

159. Los acontecimientos posteriores han agravado la crisis. En diciembre, la Asamblea Nacional aprobó una moción de censura que destituyó al primer ministro Michel Barnier, situando a Macron en el centro de la crisis política. Su decisión de disolver la Asamblea Nacional, convocar elecciones y su negativa a aceptar un gobierno progresista liderado por la coalición de izquierdas, cuando ésta ha sido la fuerza más votada, ha aumentado la incertidumbre. Las políticas de austeridad, los recortes en los servicios públicos y el aumento de la desigualdad han alimentado la frustración de amplios sectores de la población, muchos de los cuales han comenzado a depositar sus esperanzas en la extrema derecha. La narrativa del miedo promovida por el RN, centrada en la inmigración y la seguridad, ha arraigado en la sociedad. Y la falta de propuestas políticas creíbles por parte del resto de partidos agrava aún más la situación, incapaces de canalizar el descontento social.

160. El modelo territorial francés también se encuentra en crisis, con tensiones latentes en regiones como Córcega y Nueva Caledonia. La incapacidad del Gobierno de Macron para abordar de modo democrático y eficaz estas demandas territoriales ha agudizado la crisis de legitimidad del Estado. Destaca especialmente la situación en Ipar Euskal Herria, donde en las últimas elecciones legislativas, dos diputados socialistas y uno abertzale lograron los tres escaños en liza. Es la primera vez que un diputado abertzale de izquierdas participa en la Asamblea Nacional. Este resultado pone de manifiesto que la izquierda del estado francés solo podrá alcanzar mayorías significativas en este territorio si se alía con el movimiento abertzale progresista, lo que podría generar nuevas dinámicas en las alianzas políticas de Ipar Euskal Herria. En cualquier caso, es muy importante tener en cuenta que la extrema derecha de Le Pen ha obtenido el 25% de los votos en nuestro país.

3.3. CONTINÚA EL CONFLICTO POLÍTICO Y LA OPRESIÓN

161. En lo que a la cuestión nacional se refiere, en esta ponencia queremos destacar algo que consideramos fundamental: que el conflicto político entre Euskal Herria y los estados español y francés permanece inalterado. Y que la resolución de dicho conflicto reside en el respeto a la voluntad popular, de forma democrática y pacífica.

162. Dicha opresión se manifiesta de diversas maneras. En Hego Euskal Herria, los pilares del ya mencionado “régimen del 78” –establecidos por una transición confeccionada a la medida del franquismo– persisten. Lo que incluye una monarquía impuesta, la negación del derecho a la autodeterminación o la no depuración de los aparatos del estado (el poder judicial, las fuerzas de seguridad, los servicios de inteligencia...). Según quienes sostienen ese régimen, la descentralización llevada a término en los “procesos autonómicos” fue demasiado lejos, lo que justifica los procesos posteriores de armonización, erosión y vaciamiento competencial de las autonomías.

163. El déficit democrático es patente también en el sindicalismo, ya que se ha negado la capacidad de los sindicatos vascos de representar a la clase trabajadora, aunque el sindicalismo abertzale haya alcanzado mayorías y legitimación indiscutibles durante largas décadas. Un ejemplo de ello es que, con el acuerdo tácito de PSOE, CC.OO., UGT y la patronal española, desde 2010 se ha negado el derecho a negociar y acordar convenios en Euskal Herria. Gracias a años de trabajo, movilizaciones y presión, en junio de 2024 el Congreso de los Diputados aprobó un decreto que daba la vuelta a la situación, dando prioridad a los convenios autonómicos con mejores contenidos frente a los convenios estatales. La situación, con todo, sigue siendo de subordinación y pone de manifiesto la debilidad de nuestro marco jurídico. Y es que un parlamento español con una aritmética distinta, puede volver a

cambiar la ley y eliminar el derecho, dando satisfacción a los deseos de las patronales y de los sindicatos españoles.

164. La opresión nacional también se refleja en la cultura, donde las agresiones son constantes. Nuestras instituciones continúan sin implementar las políticas necesarias para la normalización del euskara. A esto se suma que, como ha evidenciado la última ofensiva judicial, cualquier juez puede anular tanto la exigencia de perfiles lingüísticos para el acceso a la función pública legalmente establecidos, como las medidas para fomentar el uso del euskara en las instituciones. Si ya de por sí resulta difícil sobrevivir entre potencias culturales como España y Francia, la ausencia de políticas proactivas a favor del euskara y la falta de respuesta ante estas opresiones hace que nuestros derechos fundamentales se vean constantemente vulnerados, condenando a las personas vascoparlantes a la marginación e impidiendo que un ciudadano o ciudadana vasca pueda hablar y ser comprendido en su lengua en su propio país.

165. En el ámbito socioeconómico, tenemos carencias decisivas para abordar adecuadamente nuestro presente y nuestro futuro. Nos faltan competencias en temas sociolaborales; por ejemplo, en la legislación laboral, la negociación colectiva, la seguridad social y las prestaciones sociales, y también en sectores estratégicos como las finanzas, las telecomunicaciones y la energía. Por otra parte, las restrictivas leyes que nos imponen con el pretexto de “estabilizar” los presupuestos, y las sentencias que chocan contra el marco de autogobierno que supuestamente teníamos limitan completamente nuestro autogobierno. Tampoco podemos configurar nuestro sector público en función de nuestras necesidades y nuestra voluntad, incluyendo los salarios, las plantillas y las tasas de reposición. La legislación estatal y las medidas que se adoptan condicionan también la autonomía de los ayuntamientos de nuestro país.

166. El sometimiento nacional afecta, también, a los derechos humanos, principalmente en el ámbito de la memoria histórica y en la situación de las víctimas de la violencia del Estado, como también ocurre con la situación de las y los presos vascos. El hecho de que no existan avances en las agendas de la memoria y de las víctimas no es consecuencia exclusiva del desacuerdo sobre el pasado. El Estado español, consciente de que el futuro está en juego, quiere dejar en el olvido una realidad que podría debilitar su hegemonía política y su legitimidad. En este sentido, para ELA es doloroso y un grave error político que el PSN, EH Bildu y Geroa Bai, en lugar de demoler el “Monumento a los Caídos” de Iruña, tal y como pedían las asociaciones memorialísticas y las familias de las víctimas, hayan llegado a un acuerdo para mantener en pie el edificio y resignificarlo.

3.4. DÉBIL RESPUESTA DE LAS INSTITUCIONES VASCAS

167. El gobierno español, ya sea en manos del PSOE o en las del PP, ha empleado todos los recursos a su alcance para reducir la capacidad de autogobierno de Euskal Herria. Siendo esto así y a pesar de los intentos y logros evidentes del Estado en la negación, vaciamiento y erosión de competencias, la respuesta de las instituciones y partidos vascos ha sido débil e insuficiente.

168. En la CAPV, el lehendakari Iñigo Urkullu, a lo largo de toda su trayectoria política ha defendido la opción de mantener una relación bilateral con el gobierno español, a pesar de que los hechos y la realidad lo contradigan. El Gobierno Vasco impulsó una excelente investigación sobre la profundidad de la erosión del autogobierno, recogida en el libro “La erosión silenciosa”, publicado por el IVAP, pero la gravedad de lo constatado en el mismo no ha tenido una respuesta proporcional por parte del gobierno. En la práctica política del Gobierno Vasco, dicha erosión queda difuminada. El debate termina casi siempre en las competencias



pendientes de traspaso 46 años después, sin abordar el problema político de fondo. Las instituciones vascas se han adaptado al sometimiento y las exigencias del Estado español, y mantienen relaciones normalizadas con las fuerzas políticas estatales que desmantelan el autogobierno y promueven la recentralización.

169. Siguiendo esa lógica, Urkullu propuso que todos los cambios que se acuerden en la reforma del estatus político deben gozar de mayor apoyo que el conseguido por el Estatuto de Gernika, y que esos cambios debe aprobarlos Madrid. Y por si eso fuera poco, defendió además un proceso de renovación del autogobierno basado en el diálogo, la negociación, el acuerdo y la ratificación, es decir, prevé la participación de la ciudadanía únicamente al final del proceso, limitándola a ratificar un acuerdo pactado por los líderes de los gobiernos y los partidos políticos, sin impulsar la participación de la ciudadanía y la sociedad civil organizada en los procesos de debate. Pero el PSE-EE, una y otra vez, ha dejado claro que limitará el debate y el acuerdo a la mera adaptación estatutaria. En el último congreso del PSE-EE, su secretario general afirmó que el debate sobre el derecho a decidir sólo puede plantearse al margen del acuerdo estatutario y una vez realizado éste, poniendo de manifiesto su posición sobre el deseo mayoritario de la sociedad vasca.

170. Para ELA resulta inadmisibles que el Lehendakari y el PNV, teniendo en cuenta la amplia mayoría que tienen los partidos nacionalistas en el parlamento de Gasteiz, otorguen el derecho de veto a los partidos que quieran evitar o limitar el debate político sobre el derecho a decidir.

171. La situación en Navarra es muy similar. Aunque se han recurrido muchas leyes aprobadas por el Parlamento, incluidas leyes de gran contenido social, argumentando invasión competencial; no se ha dado una respuesta firme. Si bien el Parlamento de Navarra ha constituido una comisión para la revisión y actualización de la Ley Orgánica de Amejoramiento Foral, el PSN, UPN y el PP han señalado que pretenden bloquear cualquier modificación que quiera hacerse en el estatus político de Navarra. El acuerdo de gobierno entre el PSN, Geroa Bai y Podemos no cuestiona el marco de la Ley de Amejoramiento Foral, y no prevé preguntar a la ciudadanía sobre el estatus político, a pesar de esta Ley Orgánica nunca se haya sometido a referéndum.

172. ELA pide honestidad en el diagnóstico de lo que está sucediendo con nuestro autogobierno y marco competencial, tanto en la CAPV como en Navarra. Es necesario que la ciudadanía sea consciente de que el Estatuto de Gernika y el Amejoramiento Foral están desmantelados y, en consecuencia, nuestros gobiernos funcionan, en la mayoría de los casos, como meras ventanillas administrativas que aplican lo decidido por el poder único del Estado español. Se debe explicar con claridad esta situación. Solo así se podrá crear una sociedad consciente y movilizada, capaz de generar la fuerza necesaria para impulsar una nueva ola soberanista.

173. Junto a esto, es imprescindible terminar con la ficción de la bilateralidad. Actualmente nada indica que el Estado español o el PSOE estén dispuestos a iniciar un debate sobre la pluralidad nacional. Y mucho menos las derechas, como es lógico. Por esa razón, cualquier institución que se considera soberanista debería ser capaz de aclarar hacia dónde quiere ir, y evitar discursos ambiguos que no hacen sino ocultar la inexistencia de una dirección clara. Cada fuerza política debe manifestar claramente cuáles son sus objetivos y sus compromisos para avanzar hacia un mayor grado de soberanía.

3.5. LAS DIFICULTADES DEL MOVIMIENTO SOBERANISTA: ESTRATEGIA Y ALIANZAS

174. Uno de los mayores déficits del movimiento soberanista es la dificultad para definir una estrategia, especialmente a la hora de entender la unilateralidad y bilateralidad en las relaciones con el Estado español. Para ELA, se trata de una cuestión a reflexionar a la luz del referéndum del 1 de octubre de 2017 en Cataluña y de la negativa del parlamento español al debate sobre el nuevo estatus político promovido por el Lehendakari Ibarretxe.

175. En nuestra opinión, la manera ideal de resolver las cuestiones nacionales debería ser de forma bilateral, mediante el diálogo y el acuerdo y consultando a la ciudadanía. Sin embargo, el proceso catalán puso dos cuestiones de manifiesto: por un lado, que el Estado que tenemos enfrente es violento, y que, por consiguiente, solamente nos queda la unilateralidad; y por otro lado, que, a pesar de enorme trabajo y lograr una movilización masiva, la correlación de fuerzas sigue resultando desfavorable.

176. El proceso represivo ha influido mucho en la base social de las organizaciones soberanistas del estado español. La gente pregunta, con toda razón: "Si con todo lo que se hizo en Cataluña no fue posible, ¿cómo va a ser posible aquí?". No debemos menospreciar la opinión razonable de miles de militantes; más bien al contrario, si queremos llegar a la mayoría y activar la sociedad, debemos hacer nuestras propuestas desde el máximo realismo posible.

177. No sabemos si algún día el Estado español será capaz de resolver sus conflictos nacionales internos de una forma democrática. En relación al debate sobre si, en esta situación deberíamos actuar unilateralmente o bilateralmente, nos reafirmamos en lo expresado en nuestro último Congreso: "Solo nos cabe iniciar un camino unilateral de acumulación de fuerzas sabiendo que hoy no tenemos suficiente fuerza como para romper con el Estado [...] La unilateralidad no es nuestra vocación, sino nuestro único punto de partida realista y posible".

178. Todavía no hemos sido capaces de articular una nueva estrategia. Nuestro sindicato, sólo, no puede definirla. No obstante, creemos que existen algunos elementos que deberán ayudarnos a establecer un punto de partida realista: actuar honestamente con respecto al diagnóstico, terminar con la ficción de la bilateralidad y, por último, que cada agente exponga con claridad a dónde quiere ir.

179. En esta reflexión, debemos tener en cuenta el giro que ha dado el PNV en la última década. En 2005, debido a los votos en contra del PSOE, el Congreso español rechazó debatir el proyecto de estatuto aprobado por el Parlamento de Gasteiz. Además, en 2009, en el contexto de la ilegalización de Batasuna y otras organizaciones mediante la Ley de Partidos pactada entre PP y PSOE, el PSE-EE formó gobierno con el PP y expulsó al PNV del gobierno. Sin embargo, en 2013 Urkullu recuperó la alianza con el Partido Socialista, buscando estabilidad en la gobernabilidad del estado, y fue aplazando los debates sobre autogobierno para sucesivas legislaturas. Está por ver lo que sucederá ahora.

3.6. REFORZAR EL SOBERANISMO SOCIAL

180. Nuestro primer compromiso nacional como organización abertzale es la defensa de la clase trabajadora de Euskal Herria y el refuerzo de este sindicato como herramienta para la emancipación. Tal y como se recoge en la declaración de principios de 1976, "Solidaridad de Trabajadores Vascos consciente de la situación de opresión del pueblo vasco y de la explotación de los trabajadores de Euzkadi, ve necesario que estos trabajadores, principales



artífices del futuro libre de la totalidad de Euzkadi, se agrupen entre sí, asuman la responsabilidad de tal hecho y propugnen una política pensada y realizada desde la clase trabajadora de Euzkadi, para Euzkadi". Tal y como detallamos en nuestro último congreso, se trata de un compromiso que lleva aparejada una apuesta clara por la transformación social, ecológica, feminista, antirracista y democrática, dado que es el único camino viable para garantizar una vida digna en este planeta limitado.

181. ELA es un sindicato abertzale y soberano, y su objetivo es promover una política para la clase trabajadora, para responder así a las necesidades y aspiraciones de las clases populares. Ese es el primer criterio que ELA utiliza para medir su compromiso nacional, si bien algunos agentes políticos consideran que el sindicato puede ser un obstáculo o un actor secundario para la construcción nacional. Ser sindicato es nuestra manera de ser abertzales: ni más ni menos.

182. Creemos que los valores que informan las luchas de los procesos de liberación no son neutros, y que caracterizan en gran medida las situaciones futuras. Por ello, es indispensable que los movimientos sociales y sindicales orienten sus esfuerzos en la defensa de los intereses que representan, en especial en los tiempos de cambios políticos significativos. No se puede pedir a la sociedad civil, ni a las instituciones que defienden la justicia social, que abandonen o relativicen sus reivindicaciones en nombre de la soberanía nacional.

183. Tenemos el convencimiento de que el soberanismo ganará la adhesión de una mayoría, si es capaz de promover una movilización permanente a favor de políticas sociales más justas y quienes dirigen las instituciones son capaces de responder a las necesidades y aspiraciones sociales. Ya hemos mencionado anteriormente la importancia de las cuestiones sociales a la hora de explicar el auge de la extrema derecha en Francia y su expansión por toda Europa. Para ELA la soberanía social es el único camino justo y capaz de sumar mayorías sociales a un proyecto de soberanía nacional. La identificación del nacionalismo con los valores de igualdad, solidaridad y justicia social y climática es la principal fortaleza de nuestra apuesta política y la vacuna más eficaz contra el fascismo.

184. ELA continuará luchando para que las políticas públicas se pongan al servicio de las mayorías sociales, dado que se encuentran expuestas a las políticas precarizadoras y de recorte de derechos. Seguiremos exigiendo a las fuerzas políticas de izquierda que prioricen la agenda social, como base firme de la agenda soberanista. Es urgente acabar con los recortes que las fuerzas de derecha imponen cuando están en el poder, y no contentarse con evitar que esos recortes se extiendan. Asimismo, urge generar alianzas y mayorías sindicales que aboguen por esos objetivos. Criticar a las fuerzas de la derecha no es suficiente: deben revertirse sus políticas de la derecha. Donde no comparece la izquierda, emerge la derecha.

3.7. COMPROMISO CON EL EUSKARA

185. Nuestro compromiso con el euskara es firme y fundamental en la lucha por la justicia social y la emancipación nacional. La opresión nacional se manifiesta claramente en el ámbito de la cultura y la lengua, donde el euskara, a pesar de ser la lengua de Euskal Herria y el elemento principal de nuestra identidad, enfrenta un proceso de asimilación que impide a muchas personas vascoparlantes vivir y trabajar en su lengua. La situación más grave la vivimos, probablemente, en el sur de Navarra y en Ipar Euskal Herria. Esa realidad pone de manifiesto la necesidad de un compromiso firme con los derechos lingüísticos como parte de nuestra lucha por la justicia social.

186. El euskara, al igual que cualquier otra lengua, no es una mera vía de comunicación: nos otorga identidad, nos vincula con nuestra sociedad y nuestro territorio, y genera un sentido de comunidad. Por lo tanto, la lucha por el euskara y los derechos lingüísticos es una lucha por la justicia social. Nuestra lengua y nuestra cultura nos dotan de una motivación adicional: ser una persona vasco parlante exige un ejercicio de resistencia diario, un compromiso que miles de personas mantienen día tras día. Aunque mucha gente se expresa con mayor facilidad en castellano o en francés, deciden vivir y hablar en euskara mediante un vínculo emocional, cultural y político. Es un compromiso que debe renovarse de generación en generación, para lo cual se necesita una pedagogía de la opresión cultural y politizar el conflicto lingüístico.

187. Condenamos con firmeza el discurso que sostiene que la inmigración es una amenaza para el euskara. Para ELA, el problema no son las personas migradas, sino la hegemonía del castellano y del francés que quienes migran reproducen, igual que lo hace toda la ciudadanía. Las inmigraciones pasadas y presentes plantean desafíos específicos en relación con el euskara, y deben tratarse desde la perspectiva de los derechos humanos y sociales, promoviendo recursos y políticas apropiadas para abordarlos.

188. La reciente aprobación del uso de las lenguas cooficiales en el parlamento español es un paso simbólicamente importante, pero insuficiente. En Hego Euskal Herria, el euskara no es oficial en todo el territorio: los derechos de las personas vasco parlantes están pisoteados en gran parte de Navarra. Algunos agentes consideran que el euskara es una cuestión personal, que no necesita apoyo ni impulso institucional y normativo. Sin embargo, esos mismos agentes y la sociedad en general, al igual que ELA, no aceptan en absoluto este enfoque en otros ámbitos como en la desigualdad social, en cuestión de género, al abordar la diversidad, etc. Para ELA, el euskara, al igual que muchas otras cuestiones mencionados en esta ponencia, requiere un sólido respaldo institucional y legal debido a su condición de lengua minorizada y discriminada.

189. La normalización del euskara es un pilar fundamental de la actividad del sindicato y de nuestras reivindicaciones. ELA ha avanzado en su compromiso con el euskara, y podemos decir que ya es la lengua de comunicación en la mayor parte de sus órganos. En cualquier caso, debemos mejorar su uso en la actividad ordinaria de la afiliación y la militancia, así como en todos los ámbitos de atención de ELA. Junto con otros agentes, debemos afrontar el desafío de euskaldunizar los centros de trabajo y garantizar unos servicios públicos en euskara en la administración. Urge movilizarnos socialmente y un mayor liderazgo institucional ante los ataques contra nuestra lengua, de manera especial, en el ámbito judicial, para hacer frente a la cruzada que el sindicalismo español ha impulsado contra las exigencias lingüísticas para la función pública.

190. Contraponer el euskara y el empleo, como hacen algunos sindicatos y agentes, es un argumento falaz que encubre euskarafobia. Del mismo modo que para ELA la igualdad de género, la diversidad o la cualificación no son elementos que deban competir con el empleo, tampoco el euskara debe ser puesto en esa posición de competencia. En el estado español o francés ninguno de estos sindicatos o agentes se plantearía poner el castellano o el francés en competencia con el empleo, debido a que esas lenguas están garantizadas por los Estados. Poder hablar la lengua propia de cada lugar, además de ser un derecho, es también una forma de desempeñar mejor el trabajo. Por ello, ELA exige a nuestras instituciones que garanticen el conocimiento del euskara en toda Euskal Herria, que respeten los derechos de toda la ciudadanía, en particular, en el desempeño de los servicios públicos a la sociedad. ELA ha propuesto y seguirá proponiendo la implicación institucional, procesos graduales y todas las medidas de flexibilidad necesarias para mantener los puestos de trabajo y garantizar la euskaldunización, pero no va a permitir que se bloquee esta vía con excusas que esconden actitudes euskaráfobas.



191. Seguiremos denunciando las limitaciones de la Ley de Educación de la CAPV, y defenderemos un sistema educativo que garantice un conocimiento mínimo del euskara en Navarra. El acuerdo programático del Gobierno de Navarra mantiene la ley del euskara de 1986, y perpetúa la zonificación lingüística y situaciones absurdas, como valorar el alemán para acceder a la función pública en una parte de Navarra, mientras el euskara no es considerado ni como mérito.

192. Pedimos que se diga la verdad sobre la situación del euskara. Las actitudes autocomplacientes ocultan los graves problemas y desafíos que tiene nuestra lengua. Resulta indispensable abordar dichos problemas desde la honestidad y el compromiso, para asegurar la supervivencia y el fortalecimiento del euskara en nuestra sociedad.

3.8. PARA LIBERARSE DE LA SITUACIÓN DE OPRESIÓN ES NECESARIA LA CONFRONTACIÓN

193. En opinión de ELA, para avanzar en el proceso soberanista de Euskal Herria es imprescindible crear polarización. Sin polarización, es difícil construir una identidad política fuerte.

194. La polarización es fundamental para construir identidades colectivas y políticas, ya que contribuye a identificar un “nosotras/nosotros” y un “ellas/ellos”, definiendo los límites entre distintos grupos de interés. Mediante el ejercicio de polarización, se refuerzan las ideas, se fortalece la identidad política y se fomenta la participación. Además, se visibilizan las amenazas, las necesidades, las oportunidades y los beneficios, lo que motiva a las personas a implicarse en acciones colectivas. Esto resulta evidente para un sindicato que se construye día a día en conflictos frente al capital. En los centros de trabajo y en la negociación colectiva, hacemos un ejercicio diario de polarización: contraponiendo nuestros intereses a los del empresariado o los del capital y reforzando nuestras alternativas. De la misma manera, la lucha nacional exige una polarización frente a los Estados español y francés.

195. Durante los últimos años, los constantes recortes en el autogobierno no han recibido una respuesta adecuada por parte de las instituciones vascas. Por eso es necesario hacer frente a los ataques, proteger nuestras herramientas de autogobierno y poner de manifiesto la existencia del conflicto político. El conflicto no debe limitarse únicamente a “temas de gran calado” como la autodeterminación o el referéndum, sino que debe igualmente construirse a través de asuntos concretos que afectan en lo cotidiano de la ciudadanía.

196. También debemos tener en cuenta la credibilidad de los discursos. Para que el discurso independentista sea creíble, no puede limitarse a hacer meras declaraciones a favor del derecho a decidir, mientras se aceptan en silencio recortes constantes, mayores y menores, en nuestras competencias políticas. Los recortes en el autogobierno no deberían quedar sin respuesta, y esa respuesta debe darse tanto a nivel social como institucional. De manera especial, debemos dar cuerpo a movilizaciones que polaricen en torno a temas que afectan a las mayorías sociales.

197. El compromiso de ELA es claro: seguiremos luchando para defender los intereses de la clase trabajadora, partiendo de la negociación colectiva, que es donde se juega el futuro de miles de trabajadoras y trabajadores. ELA se compromete asimismo con un Salario Mínimo Interprofesional para Euskal Herria, con la defensa de un sistema de pensiones propio y público, y asumimos la responsabilidad de incrementar la polarización para decidir en nuestro país las plantillas de personal, la tasa de reposición y los salarios de quienes trabajan en la función pública. También activaremos la confrontación para euskaldunizar nuestro sistema educativo. En nuestros informes, posicionamientos y movilizaciones analizaremos

cómo afecta al autogobierno cada una de las cuestiones que tratamos, y trataremos de visibilizar los perjuicios y limitaciones que supone en el desarrollo económico, social y cultural depender del estado español y francés y mostrar las posibilidades que nos abriría la soberanía.

198. En el proceso para ganar la soberanía de Euskal Herria, la polarización es una herramienta imprescindible, tanto para construir una identidad política robusta como para generar una movilización social y política en defensa de nuestro autogobierno. ELA tiene claro su camino: conjugar conflictos sociales y nacionales dando prioridad a la defensa de los derechos de la ciudadanía y a la justicia social. Creemos que esto nos ofrece una oportunidad única para acumular las fuerzas necesarias para construir el futuro soberano de Euskal Herria.

3.9. EL DEBATE INSTITUCIONAL DEBE SER DE TODA LA CIUDADANÍA, NO SOLO DE LAS ÉLITES

199. En Hego Euskal Herria, en el hipotético debate sobre la reforma estatutaria, seremos especialmente vigilantes con dos cuestiones fundamentales para el sindicato. En primer lugar, en lo que al contenido se refiere, lucharemos para que se integren en el debate temas como el marco vasco de relaciones laborales, el estatus del euskara, las garantías del autogobierno, el reconocimiento nacional, una confederación mínima de los territorios de Hego Euskal Herria y el derecho a decidir. Son temas imprescindibles para fortalecer nuestro marco jurídico y político. En segundo lugar, debemos ser conscientes de que dichos contenidos solo podrán ser incorporados a un posible texto renovado si se producen procesos fuertes de participación y movilización. Por tanto, es nuestra responsabilidad que los debates y acuerdos no se construyan únicamente desde gestión de las direcciones de los partidos políticos o las élites políticas. Es necesario que la ciudadanía exprese sus aspiraciones, empoderar a la sociedad y legitimar los cambios necesarios desde la base. Debemos evitar que las élites desvíen el proceso hacia sus intereses o estrategias, sin atender las peticiones de la mayoría social.

200. En la medida de lo posible, trabajaremos para que se abra un debate real sobre el autogobierno. ELA es una organización independentista y sabe valorar los pasos concretos, aunque sean pequeños, que suponen un avance hacia la plena soberanía. La lucha por la soberanía dependerá de la correlación de fuerzas. Por ello, consideramos útiles los pasos que contribuyan a mejorar dicha esa relación de fuerza, entendiendo que forman parte del camino pragmático y gradual hacia la independencia. Dicho esto, vistas la erosión y deslealtad practicada por el Estado durante cuarenta años, y teniendo en cuenta la clara voluntad que la ciudadanía vasca ha expresado a lo largo del tiempo en los ámbitos social, sindical y político, para ELA será imprescindible que el Estado respete la voluntad de la ciudadanía. Por tanto, a ELA no le va a valer cualquier tipo de reforma y acuerdo.

201. El movimiento abertzale en Ipar Euskal Herria busca superar el reconocimiento institucional alcanzado en 2017. Aunque la Comunidad de Aglomeración del País Vasco (CAPB) creada ese año, ha demostrado ser efectiva en ciertos ámbitos, presenta limitaciones estructurales significativas, especialmente en lo referente a competencias necesarias para afrontar desafíos locales como la vivienda, la agricultura, el cambio climático y la situación del euskara. Por ello, el debate sobre la evolución institucional se ha convertido en una prioridad para los próximos años. En el pasado, Batera desempeñó un papel clave en logros históricos como la creación de la propia CAPB, la Cámara Agraria Vasca y la promoción de la cooficialidad del euskara. Su capacidad para movilizar a la sociedad mediante manifestaciones, consultas populares y otras acciones fue ejemplar. Ahora, Batera busca reactivar su lucha por un cambio institucional, centrando sus esfuerzos en unir fuerzas sociales y



políticas, al tiempo que impulsa un debate público amplio sobre el modelo institucional más adecuado para Ipar Euskal Herria. Este nuevo marco debe permitir avances significativos tanto en competencias como en la participación ciudadana, garantizando además la elección de representantes mediante voto directo en la hipotética nueva institución.

202. Durante los últimos años se ha avanzado en la comprensión de la territorialidad dentro del movimiento soberanista. Se da por sentado que existe un sujeto político, Euskal Herria, pero también la existencia de diferentes ámbitos de decisión, tres realidades político-administrativas diferentes, donde deben establecerse los hipotéticos procesos de articulación nacional. Es una cuestión de especial importancia, ya que ese debate provocó grandes desacuerdos en el pasado. Así pues, aun siendo impuesta en su origen, la estructura institucional actual de Euskal Herria puede ser un punto de partida para empezar a ejercer el derecho a decidir de la ciudadanía.

3.10. SEGUIR COMPLETANDO NUESTRA VOCACIÓN TERRITORIAL

203. En muchas otras naciones las fronteras geográficas no son fuente de grandes conflictos. En la nuestra, sin embargo, la cuestión territorial aporta una complejidad adicional al proceso soberanista. Desde el punto de vista político y administrativo, estamos divididos en dos Estados, dos comunidades autónomas en Hego Euskal Herria y un Comunidad de Aglomeración en Ipar Euskal Herria. Y a esto se suma la división territorial en la CAPV establecida por la Ley de Territorios Históricos.

204. ELA es el sindicato mayoritario en la CAPV desde hace décadas y goza en Navarra de una representación de casi el 23% y más de 1.500 delegados y delegadas. En Navarra el sindicalismo independentista está creciendo a costa del sindicalismo españolista, ya que en los últimos años la representación de CC.OO. y UGT no llega al 50%. Sin embargo, el hecho de que los procesos de institucionalización de la CAPV y Navarra se hayan desarrollado de forma diferenciada, motivado por la división territorial impuesta durante la “transición”, ha alejado ambos territorios y sus consecuencias son evidentes en ámbitos como la construcción de identidades políticas o la evolución de los elementos simbólicos del soberanismo.

205. De la misma manera, y a través de la Fundación Manu Robles-Arangiz, hemos llegado a ser el centro irradiador de un ecosistema de agentes abertzales y progresistas de Ipar Euskal Herria, promoviendo, apoyando y generando la formación, la acción social y diversas luchas e iniciativas clave. Dentro de este ecosistema, queremos destacar especialmente la capacidad que está demostrando una organización como Alda para sumar a personas más allá del espacio tradicional del abertzalismo, desde su compromiso con las clases populares. Esta creciente implantación en las bases amplía el abanico de nuestras alianzas y nos plantea preguntas y debates interesantes para el futuro inmediato. Asimismo, cabe resaltar la excelente labor que está llevando a cabo el movimiento Bizi!, que, entre otras muchas acciones, está promoviendo la iniciativa Euskal Herria Burujabe, defendiendo un proceso soberano que tiene como objetivo la transición hacia la justicia climática.

206. ELA es un sindicato abertzale con vocación territorial para toda Euskal Herria. Por esa razón, continuaremos debatiendo, actuando y tomando decisiones para que la clase trabajadora de toda Euskal Herria se organice de una manera eficaz en la defensa de sus derechos y en la promoción de sus intereses. Hacemos también nuestro el destino de las clases populares de todos los territorios de Euskal Herria y de sus condiciones de vida, que se están siendo explotadas y precarizadas en esta fase del capitalismo.

3.11. APOYAR LAS ALTERNATIVAS QUE CONSTRUYEN SOBERANÍA

207. Caminamos hacia una sociedad en la que las condiciones de vida de muchas personas están empeorando, mientras que, entretanto, las políticas de los diferentes gobiernos favorecen al capital. Sin embargo, numerosas personas y colectivos trabajan por la construcción de otros modelos sociales, con iniciativas que evidencian que la política no puede limitarse a gestionar “lo que hay”. El sistema quiere convencernos de que no hay alternativa, ocultando para ello la emergencia social y ecológica que estamos atravesando. En Euskal Herria existen muchas iniciativas transformadoras en numerosos ámbitos, tales como la alimentación, la energía, las finanzas, el intercambio de bienes y servicios, las telecomunicaciones, la tecnología, el software libre, la comunicación, circuitos económicos de proximidad, la reutilización, el reciclaje, las reparaciones o la creación artística. Existen también cooperativas y organizaciones de economía social transformadora. Algunas de esas iniciativas ya cuentan con una estructura nacional, y otras están dispuestas a articularse a ese nivel.

208. Aun siendo modestos, son proyectos que sugieren otro modelo social, y pueden crear nuevos modos confederativos para Euskal Herria. Mejoran las condiciones de vida materiales y culturales, y pueden atraer a personas que no comparten una visión abertzale. Proveen de contenido y materialidad al derecho a decidir, a la localización de la economía y al empoderamiento social. Por eso tenemos que hablar de soberanías en plural. Con la transición ecológica y social, queremos recuperar para las clases populares las actividades y instrumentos que el capital ha acaparado para sí durante décadas.

209. ELA se ha comprometido con la transición desde el sistema capitalista hacia un modelo social feminista, antirracista y ecosocial que sitúe las vidas y los cuidados en el centro. Lo que significa extender nuestra militancia y nuestra acción más allá del ámbito empresarial. Es fundamental comprometerse y ayudar a la construcción de alternativas que abran esferas de soberanía para las clases populares. ELA seguirá colaborando, en la medida de sus posibilidades, con organizaciones sociales y sindicales comprometidas con una Euskal Herria soberana y con las que compartamos visión y criterios de intervención.

3.12. COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

210. Consideramos que en la actualidad tres de los principales problemas relacionados con los derechos humanos en Euskal Herria son los siguientes: no reconocer a las víctimas del Estado, las políticas de excepción aplicadas a las personas presas y la lucha por el relato en torno al conflicto vasco.

211. Tras finalizar el recorrido del Foro Social Permanente, muchos de los agentes que participábamos en él creemos que existe un vacío en lo que se refiere al derecho a la verdad, la justicia y la reparación de todas las víctimas, especialmente teniendo en consideración la discriminación sufrida por las víctimas de violaciones de derechos humanos como consecuencia de la violencia del Estado.

212. Han transcurrido catorce años desde que ETA abandonó la lucha armada de forma definitiva, y siete años desde que desapareció. Aun y todo, sigue existiendo un tratamiento asimétrico entre las víctimas, y eso es intolerable. Se han dado pasos en la esfera legislativa, pero no los suficientes, ya que todavía no pueden solicitar justicia. Dicho esto, valoramos de forma positiva los caminos que se han iniciado, como el reconocimiento que en abril de 2024 año ha realizado el Parlamento de Navarra a víctimas como el miembro de ELA Mikel Zabalza, asesinado por la Guardia Civil. El Gobierno Vasco también ha iniciado el camino



para el reconocimiento de las víctimas causadas por las fuerzas parapoliciales o las fuerzas de seguridad del Estado español, aunque todavía hay numerosas víctimas sin ningún tipo de reconocimiento ni reparación, incluidos los que han sufrido violencia policial. Tampoco es de recibo, por respeto a las víctimas y por el daño que generan en la sociedad, el uso político de las víctimas de ETA que hace la extrema derecha o su oposición a la memoria inclusiva.

213. Por otra parte, ELA denuncia con rotundidad que algunas de las personas que promovieron “la guerra sucia” o el terrorismo de Estado y apoyaron la tortura han pasado del negacionismo a la autojustificación. Persiguen así legitimar tanto lo ocurrido como su responsabilidad, con la revictimización que ello conlleva. No debe olvidarse que la violencia del Estado ha producido un número indeterminado de víctimas, y que según las fuentes, serían más de 400 personas asesinadas, más de 1.000 heridas y en torno a 6.000 las personas torturadas. A pesar de ello, el Estado ha otorgado total impunidad a quienes perpetraron delitos bajo su responsabilidad.

214. Los estados han reprimido a nuestro pueblo violenta y sistemáticamente, y aceptar ese hecho no incide solo en el pasado, sino también al futuro que está en juego. La falta de reconocimiento resultante es una injusticia flagrante, y debemos seguir denunciándola y exigiendo a la esfera institucional algo tan básico como “todos los derechos para todas las personas”.

215. En este contexto en que no existe ni organización ni lucha armada, es necesario atender la situación de las personas presas. Ningún agente relevante ha identificado señal alguna de la vuelta a la lucha armada. Muchos agentes dan cuenta de la seguridad de ese escenario, y han pasado ya seis años desde que se llevó a cabo el desarme, bajo el liderazgo de organizaciones y personas relevantes de la sociedad civil y de la comunidad internacional. Así las cosas, ELA considera urgente dar término a las medidas de excepción que afectan a las y los presos vascos, lo que incluiría, por ejemplo, la revisión de sus derechos básicos, incluyendo el tercer grado. El gobierno español debe tomar medidas en esa dirección, de modo que las personas presas puedan seguir la vía de la legalidad. Evidentemente, ELA continuará movilizándose con las organizaciones que defienden los derechos de las personas presas.

216. Finalmente, ELA rechaza la imposición de lo que se ha denominado la guerra del relato. Es inaceptable que haya quienes apelen a la ética para exigir posiciones concretas de condena a algunos agentes, mientras conviven pacíficamente con el negacionismo que propugnan otros sectores. El objetivo de la batalla del relato no es otro que obstaculizar la homologación democrática de algunos agentes políticos, para perpetuar así un mapa de alianzas anclado en el autonomismo y el neoliberalismo.

3.13. HACIA UNA REPÚBLICA CIUDADANA, DECIDIENDO TODO ENTRE TODAS LAS PERSONAS

217. El 15º congreso de ELA destacó la necesidad de cambiar la cultura política elitista predominante en Hego Euskal Herria, que es una cultura recelosa de la sociedad civil organizada. Incluso hoy en día forma parte de la cultura política de muchas y muchos dirigentes de Hego Euskal Herria –incluyendo abertzales– tratar las manifestaciones y las huelgas como un problema de orden público y criminalizar las protestas.

218. En opinión de ELA, la existencia de organizaciones de la sociedad civil, como los sindicatos, es “indicador de vitalidad y salud democrática”. El conflicto social y los grupos organizados que defienden los intereses de diferentes colectivos, son parte del juego demo-

crático. Los gobiernos y las instituciones deben aceptar la crítica política como elemento de ese juego democrático.

219. La polarización puede ayudar a revertir esa forma de entender la política que se limita a las direcciones de los partidos políticos, aunque no es el único mecanismo. Consideramos que las consultas a la ciudadanía o las Iniciativas Legislativas Populares son magníficas herramientas de participación social, y que, en tanto sociedad y nación, tenemos derecho a ser consultadas y consultados y a decidir sobre los temas que nos afectan. ELA considera que no debemos concebir el derecho a la autodeterminación solo como un derecho para definir la posición a la que como nación aspiramos en el concierto internacional. El derecho a la autodeterminación es el derecho que tenemos para decidir colectivamente sobre todo lo que nos afecta como comunidad, el instrumento para guiar colectivamente nuestro presente y nuestro futuro. Por ello, el que nuestras instituciones puedan realizar consultas y se promuevan iniciativas populares es un requisito democrático fundamental, y ELA seguirá exigiéndolo. Somos una nación, una sociedad que tiene capacidad y derecho a decidir su presente y su futuro. Tenemos, por tanto, derecho a decidir, mediante consultas, nuestro estatus político y cualquier otro tema que nos afecte colectivamente.

220. Los gobiernos de Hego Euskal Herria, en especial los de la CAPV, deben asumir una cultura política inclusiva que supere el elitismo actual de partidos e instituciones. Incluir a la sociedad civil en los procesos de decisión y legitimar los cambios desde la base es primordial para fortalecer la democracia y para garantizar que las peticiones y las críticas de la ciudadanía se escuchan y se tienen en cuenta. Es básico impulsar y respetar la participación activa de la sociedad civil organizada.

221. Solicitaremos la habilitación e institucionalización del derecho de la ciudadanía a decidir sobre los asuntos que conciernen directamente a su presente y su futuro. Las consultas populares y las iniciativas ciudadanas son instrumentos únicos de participación, y deben ser impulsadas y apoyadas en tanto que son un pilar básico de la democracia. Proponemos un marco que facilite la realización de consultas vinculantes y el reconocimiento del derecho a decidir colectivamente sobre nuestro estatus político y sobre otros temas de interés común. Por último, y a modo de advertencia importante y criterio, las consultas, únicamente deben servir para ampliar derechos, en ningún caso para recortarlos.



4 >>>

LUCHAR POR LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA, SITUANDO LOS INTERESES DE LAS PERSONAS EN PRECARIEDAD Y DE LAS MUJERES EN EL CENTRO

4.1. HEGO EUSKAL HERRIA, EXCEPCIÓN SINDICAL

222. En los últimos años hemos vivido cambios notables en la negociación colectiva. Las conclusiones extraídas de este periodo reciente serán la base sobre la que construiremos nuestra acción en los próximos cuatro años.

223. A partir de 2019, y especialmente en 2022 y 2023, hemos desarrollado una fuerte dinámica de movilización y huelga. Estas dinámicas han posibilitado la actualización de numerosos convenios, lo que ha supuesto una reducción del número de huelgas en 2024. Aunque esta dinámica no ha sido creada exclusivamente por ELA, sí que ha sido el principal protagonista de las mismas. En 2022, el 55,67% de las huelgas registradas en el Estado español se convocaron en Hego Euskal Herria, y en 2023 más de 100.000 trabajadoras y trabajadores participaron en huelgas en los territorios donde ELA tiene representación. Durante ese periodo, ELA realizó más huelgas que todos los demás sindicatos juntos.

224. Esta dinámica refleja la vitalidad de un sindicato plenamente activo y demuestra la capacidad de la clase trabajadora y de nuestra organización para enfrentarse a las patronales que están extendiendo la precariedad laboral. Gracias a ello, hemos logrado actualizar numerosos convenios colectivos, incluso en sectores donde llevaban años sin renovarse. Actualmente, el número de personas trabajadoras con cobertura de convenio es el más alto de las dos últimas décadas. Además, los contenidos de los convenios renovados son significativamente mejores que los de territorios cercanos, con incrementos salariales más relevantes y mayores reducciones de jornada. ELA no ha limitado su labor organizativa y de movilización a grandes empresas o sectores; también hemos conseguido acuerdos en numerosas pequeñas y medianas empresas.

225. Los poderes públicos han atacado el derecho a huelga para intentar frenar su proliferación y limitar su impacto, especialmente mediante la imposición de servicios mínimos abusivos. Estos servicios mínimos afectan de manera más severa a los sectores feminizados y a los servicios gestionados o subcontratados por las administraciones públicas, precisamente en aquellos ámbitos que fueron considerados esenciales durante la pandemia de la COVID-19, pero donde las condiciones laborales no mejoraron tras la crisis sanitaria. Esta decisión de los gobiernos nos ha obligado a prolongar mucho las huelgas para alcanzar los objetivos propuestos, especialmente en los sectores y empresas afectados por estos

servicios mínimos abusivos. A corto plazo, la consecuencia de esta vulneración de derechos ha sido una menor capacidad de influencia de las huelgas en dichos sectores.

226. Hego Euskal Herria es una excepción sindical, tanto por su capacidad de movilización y confrontación como por las condiciones laborales logradas gracias a esta dinámica. Sin embargo, no hemos logrado detener el proceso de empobrecimiento de la clase trabajadora ni de evitar la pérdida del peso de las rentas del trabajo en el reparto de la riqueza, frente a las rentas de capital.

227. Sea como fuere, debemos valorar enormemente el trabajo realizado, destacando especialmente la capacidad de organización, movilización y huelga demostrada por las trabajadoras y trabajadores. Hace cuatro años, poca gente habría imaginado que sería posible lograr la actualización de algunos convenios colectivos como los de la hostelería de Gipuzkoa, el comercio general de Bizkaia, el comercio del metal de Gipuzkoa, la industria textil de Gipuzkoa o el comercio de la piel y calzado de Bizkaia. Además, hemos logrado nuevos convenios sectoriales para colectivos que hasta ahora carecían de ellos. Por ejemplo, para las empresas de reparto a domicilio de Bizkaia o para el personal socorrista de Gipuzkoa.

228. En este periodo intercongresual, ELA ha firmado cientos de convenios, en su mayoría de empresa, como es lógico, pero también decenas de convenios sectoriales. Además, la iniciativa del sindicato ha sido determinante incluso en aquellos convenios que no hemos suscrito, ya que ha obligado a la patronal a abandonar su posición inicial y a mejorar los contenidos, aunque estos no fueran suficientes para ELA o nuestra militancia estuviera dispuesta a luchar por mejores condiciones. En la mayoría de los casos, la disposición de la militancia de ELA a secundar huelgas ha sido un factor clave para lograr la actualización de los convenios.

229. Una muestra de ello es lo ocurrido en la CAPV con la dinámica generada por LAB, CC.OO. y UGT. Las sinergias creadas entre estos tres sindicatos y las estrategias que han desarrollado conjuntamente se han fortalecido en los últimos años. Sin embargo, de manera paradójica, han llegado a convocar unos días mínimos de huelga con el objetivo de reducir los propuestos por ELA o los que hubiéramos podido plantear. Como consecuencia, se han visto obligados a convocar huelgas en sectores donde antes nunca lo habrían hecho. Aunque no con la intensidad que ELA proponía o hubiera deseado, pero se han visto en la necesidad de movilizarse y recurrir a la huelga. En opinión de ELA, la estrategia conjunta de estos tres sindicatos se ha basado en dos cuestiones: por un lado, en limitar la dinámica de huelgas y reducir su número; y, por otro, para limitar esta dinámica de huelgas, en aceptar contenidos más asequibles para las patronales. El ejemplo más extremo de esta práctica favorable a los intereses empresariales es la firma de convenios y acuerdos en minoría que UGT y CC.OO. han normalizado. ELA reprueba este comportamiento y rechaza firmemente esta práctica que incumple las normas democráticas más básicas.

230. En Navarra, UGT y CC.OO. continúan siendo los sindicatos del régimen y carecen de la voluntad necesaria para luchar con firmeza mediante la negociación colectiva para mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora. Como consecuencia, la dinámica de huelgas de Navarra ha sido más modesta.

231. Quienes militamos en ELA debemos tener claro que la tarea principal del sindicato durante los próximos años será aumentar la capacidad de movilización de los trabajadores y trabajadoras, sobre todo en los sectores y empresas en los que ELA no cuenta con mayoría absoluta; de forma que se puedan alcanzar convenios con contenidos suficientes o presionar para que otros sindicatos se vean obligados a firmar convenios con mejores contenidos, incluso cuando las patronales los elijan para firmar acuerdos más baratos.



4.2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA AÚN MÁS FUERTE PARA COMBATIR EL EMPOBRECIMIENTO Y MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA

232. Lo descrito está directamente relacionado con la capacidad de organización de ELA. Además de fortalecer la organización, los procesos consolidados de sindicalización contribuyen a politizar a las personas trabajadoras, estimulando su capacidad de movilización y huelga, y aumentando, en consecuencia, las posibilidades de mejorar las condiciones laborales. Por ello, debemos entender los procesos de negociación colectiva como procesos de vinculación con las plantillas y de profundización organizativa, y no únicamente como dinámicas de negociación que mantenemos con la patronal. Precisamente, nuestra mayor capacidad de movilización respecto a otros sindicatos y de alcanzar las mejores condiciones laborales se debe a que desarrollamos estos procesos desde una perspectiva organizativa más sólida y eficaz que nadie.

233. No obstante, hacerlo mejor que los demás no es suficiente, ya que, como hemos señalado, en las últimas décadas no hemos sido capaces de frenar el proceso de empobrecimiento de la clase trabajadora. Por consiguiente, en los próximos años debemos mejorar estos procesos y nuestra capacidad organizativa y movilizadora, con el fin de lograr una distribución más justa de la riqueza.

234. Aún tenemos carencias en el proceso de dinamización de la negociación colectiva. Aunque analizaremos con más detalle la situación del sector público más adelante, las deficiencias que encontramos en el sector privado se concentran en dos dimensiones principales: por un lado, tenemos grandes dificultades para organizar a las plantillas de sectores compuestos principalmente por empresas muy pequeñas, como el pequeño comercio o la hostelería. Por otro lado, como consecuencia de la expansión del teletrabajo, la negociación de las condiciones laborales se ha individualizado aún más en algunos sectores, y aún no hemos podido ofrecer una respuesta organizativa eficaz. Un ejemplo claro de esta situación son las personas que trabajan en oficinas y despachos. Son ámbitos en los que en los próximos años deberemos experimentar con nuevos modelos organizativos y de negociación que nos abran nuevas vías de presión a las patronales.

235. A todo esto se suma que, en los últimos años, la propia legitimidad de las patronales para la negociación está siendo cuestionada. Hace una década, las patronales bajo la disciplina de la CEOE (Confebask, CEN, CEBEK, ADEGI y SEA) buscaban excluir a otras organizaciones empresariales de las mesas de negociación con el objeto de monopolizarlas. Ahora, en cambio, se niegan a representar a empresas en varios sectores, bloqueando así la negociación de diferentes convenios. Es lo que ha ocurrido, por ejemplo, en la industria textil de Navarra, en las oficinas y despachos de Araba o con los y las trabajadoras del hogar de la CAPV. Como se ha señalado, se trata de sectores en los que la organización es especialmente complicada, lo que complica sobremanera obligar a las empresas de estos sectores a organizarse en forma de patronales mediante fuertes dinámicas de huelga, con el fin de tener representación suficiente y legitimada al otro lado de la mesa negociadora para poder negociar un convenio colectivo.

236. Las administraciones públicas son, actualmente, el ámbito donde la actualización de las condiciones laborales presenta mayores dificultades. La lógica de imposición instaurada por todas las administraciones de Hego Euskal Herria a partir de 2009 perdura hasta hoy. Aunque, como detallaremos más adelante, se han logrado algunos acuerdos puntuales dentro del proceso de estabilización del personal en varios ayuntamientos o entre el personal de cocina y de limpieza de educación gestionado directamente por el Gobierno Vasco; más allá de estos acuerdos puntuales, el autoritarismo ha predominado claramente en las administraciones. Las mesas de negociación han sido utilizadas únicamente como un medio para comunicar decisiones unilaterales tomadas por los gobiernos. En algunos casos, los

gobiernos han planteado propuestas algo mejores, pero esto siempre ha sido consecuencia de las huelgas y no de una voluntad genuina de las personas responsables para negociar o mejorar las condiciones laborales.

237. La administración pública tampoco asume su responsabilidad de garantizar condiciones de trabajo adecuadas cuando ella actúa como contratante de servicios privatizados, en ámbitos esenciales para la vida y compuestos mayoritariamente por mujeres. Como consecuencia, está siendo indispensable llevar a cabo largas huelgas en estos servicios, y todo apunta a que seguirá siendo la única vía para poder mejorar las condiciones laborales. Sin embargo, lograr estas mejoras resulta especialmente complejo. La legislación estatal que regula la subcontratación y las normas fiscales para controlar el gasto de las administraciones, como la regla de desindexación, limitan enormemente la posibilidad de modificar las condiciones de los contratos una vez adjudicado el servicio, lo que también afecta directamente a las condiciones de trabajo. En las adjudicaciones, las administraciones priorizan el ahorro económico por encima de la calidad del servicio y de las condiciones de vida de las y los trabajadores. Además, una vez adjudicado el contrato, las administraciones no realizan un seguimiento adecuado de los servicios. Por ello, es crucial aprovechar los momentos de modificación de las adjudicaciones para introducir mejoras en las condiciones laborales, utilizando las movilizaciones y las huelgas como herramientas de presión. En los últimos años, se están estableciendo plazos de hasta 20 y 25 años en algunas adjudicaciones de servicios contratados, lo que constituye un ataque directo contra los derechos de las trabajadoras y trabajadores subcontratados.

238. Con todo, tal y como hemos señalado, gracias a las huelgas y movilizaciones hemos conseguido condicionar varias medidas impuestas por los gobiernos e incluso provocar cambios significativos. Durante el mandato de Miquel Iceta como ministro de Política Territorial y Función Pública, CC.OO., UGT y CSIF firmaron acuerdos para reducir la temporalidad, ignorando la petición del Tribunal europeo de proteger a las personas trabajadoras que llevaban años en situación irregular. Con esos acuerdos, pusieron en peligro los puestos de trabajo de muchas de estas personas, al obligarlas a presentarse a una oposición ordinaria para regularizar su situación. Las movilizaciones impulsadas por ELA lograron condicionar el posicionamiento del PNV y de EH Bildu en el Congreso español. Y aunque no fue suficiente para garantizar plenamente los derechos de todas las personas afectadas por la estafa de la temporalidad, se posibilitaron fórmulas más flexibles y favorables para la estabilización de las personas trabajadoras.

239. Asimismo, las presiones y exigencias de ELA llevaron al PNV a incluir como condición para la investidura de Pedro Sánchez como presidente que el gobierno español tuviera que negociar con las administraciones de Hego Euskal Herria las subidas salariales y los sistemas de selección del personal empleado público. ELA ha reivindicado históricamente la plena libertad para negociar las condiciones laborales de los y las trabajadoras públicas en Hego Euskal Herria. Sin embargo, únicamente las huelgas que dichas trabajadoras y trabajadores de la CAPV han llevado a cabo en 2023 y 2024 han logrado que, por primera vez, el Gobierno español acepte que las condiciones laborales del personal público vasco puedan ser diferentes.

240. El trabajo realizado por el sindicato y las personas que trabajan en los servicios públicos es especialmente meritorio. Al igual que en otros ámbitos, la diferencia entre la dinámica de lucha en Hego Euskal Herria y las situaciones en otros territorios no puede entenderse sin tener en cuenta la iniciativa de ELA. Prueba de ello es que, pese a que la aritmética sindical sea distinta, en Navarra, donde LAB es el sindicato mayoritario en la administración pública, se haya desdeñado impulsar una dinámica de huelgas similar a la de la CAPV. De hecho, en algunos casos, LAB incluso ha obstaculizado tanto la convocatoria como la continuidad de estas huelgas. Sea como fuere, las condiciones laborales en los servicios públicos siguen siendo inaceptables: el personal vinculado a las administraciones acumula una



pérdida significativa de poder adquisitivo; alrededor del 40% de las personas trabajadoras continúan con contratos temporales, y la carga de trabajo ha aumentado considerablemente.

241. Hace cuatro años creamos un equipo de trabajo especializado para colaborar con los y las compañeras del sindicato en la gestión de concursos de acreedores y Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) complejos, así como para apoyar a quienes trabajaban en procesos similares de menor complejidad. Este equipo, denominado equipo de concursos y EREs, ha demostrado ser un acierto, y el balance de su creación y del trabajo realizado es muy positivo. Formado por responsables de federaciones, abogados y abogadas y economistas, este equipo ha mejorado notablemente nuestra práctica sindical. No solo ha aliviado la carga de trabajo y asegurado la continuidad del trabajo sindical habitual de las y los compañeros de federaciones y comarcas, sino que también ha demostrado ser una herramienta eficaz para defender los derechos y las condiciones laborales en contextos difíciles. Es imposible comprender muchas de las luchas y victorias de los últimos cuatro años sin la aportación de este equipo; por ejemplo, los importantes logros alcanzados en Tubacex, Cirmauto, SDR-Amazon, Microdeco, Implika o H&M.

242. Entre los logros obtenidos gracias a nuestro trabajo y nuestra lucha, destaca que, en junio de 2024, el Congreso del Estado español priorizó los convenios de Hego Euskal Herria sobre los estatales. Esta fue una importante victoria para las y los trabajadores vascos, lograda en gran medida gracias al esfuerzo de ELA. Las presiones y la lucha iniciadas hace muchos años provocaron que, en esta ocasión, el PNV priorizara una cuestión social en las negociaciones con el Gobierno de España. Sin embargo, debemos mantenernos vigilantes en este asunto. Estas victorias, aunque sean muy importantes, tienen un valor limitado en el contexto del Estado español ya que si se forman nuevas mayorías, existe el riesgo de perder la capacidad de decidir los contenidos de los convenios en Euskal Herria.

243. En cualquier caso, hemos conseguido frenar provisionalmente las restricciones impuestas a la negociación de las condiciones laborales en Hego Euskal Herria por parte de la CEOE, CC.OO. y UGT mediante convenios estatales. Este logro nos permitirá avanzar en la mejora de las condiciones laborales en los próximos años, en función de las relaciones de fuerzas de nuestro pueblo y de la mayoría sindical, y quedará blindado el acuerdo interprofesional alcanzado en 2017, que da prioridad a los convenios de la CAPV.

4.3. HACER FRENTE CON MAYOR FIRMEZA A LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

244. En el congreso de hace cuatro años expresamos lo siguiente: “ELA es el sindicato de referencia para gran parte de la clase trabajadora vasca que enfrenta situaciones de precariedad laboral, pero queremos ampliar nuestro ámbito de acción, queremos ser el sindicato de todas las personas que sufren la precariedad”. Se trata de una apuesta que no puede cumplirse en un plazo de cuatro años, sino que representa un desafío que interpela a toda una generación de sindicalistas. Por esa razón, en este congreso nos comprometemos a consolidar los pasos ya dados y a seguir avanzando en nuevos objetivos que sitúen la lucha contra la precariedad en el centro de la actividad del sindicato.

245. Es conveniente recordar a qué nos referimos cuando hablamos de precariedad laboral. Sufrir precariedad laboral significa no disponer de ingresos económicos suficientes para desarrollar una vida adecuada (ya sea trabajando a media jornada de forma forzosa, o a jornada completa), no contar con un contrato estable o que el trabajo conlleve un deterioro de la salud.

246. Combatir la precariedad laboral implica prestar especial atención a las mujeres, quienes sufren las mayores tasas de precariedad. También significa confrontar el racismo, enfrentarse a la discriminación relacionada con la diversidad funcional, defender los derechos de las personas trabajadoras jóvenes o apoyar a quienes se sitúan fuera de la normatividad de sexo o género. En definitiva, hacer frente a la precariedad supone posicionarnos a favor de quienes se encuentran en las condiciones más desfavorables dentro del mundo laboral. Esa es precisamente la apuesta de ELA.

247. En ELA estamos construyendo el camino para ser el sindicato de todas y todos los trabajadores en situación de precariedad. Hemos trabajado mucho los últimos años, pero todavía no hemos conseguido ser el referente de todas y todos ellos. Necesitamos ampliar nuestro alcance y ser el sindicato de referencia para más mujeres, jóvenes, personas con diversidad funcional o personas migradas, porque abordando las situaciones de discriminación específicas que sufren fortalecemos nuestra identidad y carácter de sindicato de clase.

248. Tenemos mucho que mejorar, aunque el trabajo de los últimos años ha dado sus frutos. Por ejemplo, hemos conseguido incluir al menos una medida para reducir la precariedad laboral en casi la mitad de los convenios firmados por ELA. Las medidas pactadas y las iniciativas llevadas a cabo para enfrentar la precariedad han sido las siguientes:

- a) En todos los convenios sectoriales firmados por ELA en 2023 y 2024, se ha establecido un salario mínimo de 19.600 euros, esto es, la cuantía que hasta ahora hemos considerado como el ingreso económico mínimo para desarrollar una vida en condiciones. Asimismo, hemos acordado medidas para reducir la jornada parcial en varios convenios, con el objetivo de garantizar en todos los empleos unos ingresos mínimos que permitan vivir adecuadamente. Aunque no hemos logrado erradicar completamente la jornada parcial forzosa en todos nuestros convenios, podemos decir que estamos trabajando para conseguirlo.
- b) Hemos promovido numerosas iniciativas para eliminar los contratos precarios en distintos centros de trabajo. Sin embargo, la reforma laboral de 2022 nos ha planteado un nuevo desafío con los contratos fijos discontinuos. En opinión de ELA, este tipo de contrato se ha convertido en una fórmula legal para ocultar estadísticamente la temporalidad, mientras se perpetúa la precariedad laboral.
- c) En varios convenios, como el de la hostelería de Gipuzkoa, hemos acordado medidas para reducir las cargas de trabajo. Además, hemos pactado la intervención de empresas especializadas para la realización de tareas peligrosas en la limpieza viaria de Bizkaia, y hemos establecido medidas para limitar el estrés térmico en empresas como Lookiero.

249. Debemos continuar desarrollando planificaciones específicas contra la precariedad y realizar un seguimiento en los ámbitos donde tenemos representación. En el periodo intercongresual, hemos impulsado medidas contra la precariedad laboral en cerca de 750 centros de trabajo, aunque no todas han resultado exitosas. Los principales obstáculos o dificultades que hemos enfrentado se deben a dos razones:

- a) En 2022 y 2023, se han llevado a cabo numerosas negociaciones colectivas, marcadas principalmente por la alta inflación, lo que ha centrado el debate en torno al poder adquisitivo. En ese contexto, no siempre hemos conseguido situar las medidas contra la precariedad como eje central de las negociaciones. De hecho, la precariedad es una herramienta importante de control y poder para las empresas, ya que genera y propaga el miedo entre las personas trabajadora. Enfrentarla sin generar tensión ni grandes confrontaciones resulta muy complicado, y no siempre



hemos estado en condiciones de priorizar estas luchas junto a las reivindicaciones salariales.

- b) Y por otro lado, la gran cantidad de negociaciones y conflictos ha dificultado considerablemente que las personas responsables y militantes del sindicato pudieran centrarse plenamente en la lucha contra la precariedad. La precariedad es un problema complejo que exige tiempo y trabajo específico, y el hecho de que la ayuda sea limitada ha dificultado que las secciones sindicales pudieran abordarlo adecuadamente.

Introducir la precariedad en la planificación de la negociación colectiva

250. A partir de 2023, con el objetivo de abordar los problemas relacionados con la precariedad y luchar contra ella con mayor eficacia, hemos incorporado su tratamiento como un elemento clave en el proceso de negociación colectiva, de modo que el análisis detallado de la precariedad se convierta en el punto de partida de cada centro de trabajo, asegurando así que nuestras reivindicaciones incluyan medidas específicas para reducirla. Asimismo, en aquellos ámbitos donde la negociación está bloqueada, especialmente en las administraciones públicas, estamos diseñando planificaciones más efectivas, así como formaciones y apoyos específicos para combatir la precariedad, con el objetivo de actuar con mayor eficacia en los próximos años.

251. Luchar contra la precariedad sigue siendo una prioridad para ELA. Si queremos mejorar las condiciones laborales en los próximos años, en aquellos ámbitos donde haya negociación colectiva, debemos incorporar en los convenios medidas que aborden los principales factores que la generan. Nuestro objetivo es que esta práctica se convierta en una etapa habitual del proceso de negociación, de manera que cada negociación represente una oportunidad concreta para luchar contra la precariedad.

252. Lo dicho nos obliga a lo siguiente:

- a) A adelantar la preparación de los convenios para analizar en profundidad las condiciones laborales, con un enfoque especial en identificar las situaciones y factores que generan precariedad.
- b) A dar prioridad absoluta a las situaciones de precariedad detectadas en nuestras reivindicaciones. Esto exige realizar una profunda labor pedagógica con todas las personas trabajadoras. Así, por un lado, quienes padecen la precariedad podrán tomar conciencia de lo injusto de su situación; y por otro, se abre la oportunidad de sensibilizar a quienes no la sufren, ayudándoles a entender que, si estas situaciones no se resuelven, la fuerza colectiva en las negociaciones se verá debilitada, limitando las posibilidades de mejorar sus propias condiciones laborales, ya que las y los trabajadores en precariedad difícilmente se sumarán a una lucha colectiva que no contemple sus necesidades.
- c) Incorporar las reivindicaciones relacionadas con la precariedad como elementos fundamentales para organizar conflictos, convocar huelgas y alcanzar acuerdos.

253. En varios sectores, especialmente en las administraciones públicas, la actitud autoritaria de la patronal ha bloqueado la negociación colectiva ordinaria. Además, algunos sectores no han logrado desarrollar una dinámica de huelga lo suficientemente fuerte como para forzar negociaciones. En estos casos, no podemos esperar a que se negocie el convenio para reducir la precariedad. Por lo tanto, a pesar de no haber negociación de un convenio, debemos poner en marcha planificaciones autónomas contra la precariedad, independientes de otras dinámicas de negociación. Estas planificaciones deben priorizar, entre

otras cuestiones, la reducción de las cargas de trabajo y eliminar los riesgos psicosociales. Además de abordar la precariedad y resolver problemas importantes, estas planificaciones pueden contribuir a la organización de las plantillas, convirtiéndose en un punto de partida para negociaciones más amplias y ambiciosas.

Enfrentar las múltiples caras de la precariedad

254. Hace cuatro años señalamos el fenómeno Glovo como ejemplo de las nuevas formas de precariedad derivadas de la digitalización. En estos últimos años, hemos logrado que trabajadoras y trabajadores de empresas referentes del capitalismo digital, como Uber o Amazon, se organicen y logren mejoras en sus condiciones laborales. A partir de ahora, debemos continuar profundizando en esta línea de trabajo, adaptando la organización del sindicato a las nuevas realidades y necesidades que surjan.

255. Tal y como se ha señalado en el primer capítulo, la necesidad del capital de disponer de mano de obra barata y explotable está llevando a que se intente aprovechar de las personas que, en proporción creciente, llegan a Euskal Herria en busca de un futuro mejor. Estas personas, en su mayoría, ocupan los empleos con las peores condiciones laborales y padecen las formas más severas de la precariedad. Hemos luchado y logrado avances significativos en empresas y centros de trabajo que se aprovechan de la explotación de personas migradas; por ejemplo, en CECOSA (almacenes de Eroski), entre el personal de jardinería de Andoain, en varios servicios de limpieza viaria, en servicios de ayuda domiciliaria o en residencias para personas mayores.

256. A pesar de la importancia de este avance organizativo, de estas luchas e, incluso, logros, todavía no hemos conseguido que las personas migradas tengan el mismo peso en las dinámicas y luchas del sindicato que su peso en la población. Para corregir esto, debemos poner en marcha planificaciones para acercarnos a los sectores con alta presencia de personas migradas; cuando sea posible, conseguir representación mediante elecciones sindicales e impulsar la organización de las plantillas; así como, en los casos en los que no se puedan celebrar elecciones, denunciar las situaciones de discriminación o explotación e impulsar iniciativas para encauzarlas. El hecho de que luchar contra la precariedad sea uno de los ejes de nuestra acción sindical, convierte a las trabajadoras y trabajadores migrados que viven en Euskal Herria en una prioridad para el sindicato.

257. Asimismo, las personas trabajadoras con diversidad funcional también padecen altas tasas de pobreza y situaciones graves de precariedad. Por ello, abordar la precariedad también acarrea mejorar las condiciones de trabajo de esas personas. Estamos trabajando en una guía para mejorar las condiciones laborales de las personas con diversidad funcional. El objetivo para los próximos cuatro años será trabajar la guía con la militancia de ELA y emplearla como herramienta de trabajo. Tal y como decimos en la guía, nuestra meta es integrar a las personas con diversidad funcional en centros de trabajo ordinarios, en lugar de apartarlas en centros especiales de empleo, donde las condiciones laborales suelen ser peores. En cualquier caso, deberá garantizarse que dicha integración se realiza adecuadamente, teniendo en consideración las necesidades específicas de estas trabajadoras y trabajadores.

258. La juventud recién incorporada al mundo laboral también sufre todos los parámetros de la precariedad: salarios de miseria, contratos eventuales o parciales y problemas de salud y seguridad laboral. Por lo tanto, en los próximos años debemos prestar especial atención a las personas jóvenes para combatir la precariedad, tanto a quienes se incorporan a empresas ordinarias como a aquellas empresas y actividades que contratan o explotan especialmente a personas jóvenes.



La salud laboral: la cara oculta de la precariedad

259. Una de las características que definen la precariedad es la pérdida de salud ocasionada por el trabajo, que en algunos casos lleva a enfermedades crónicas, minusvalías e incluso la muerte. En Euskal Herria, más de 400 personas trabajadoras mueren cada año debido a accidentes laborales o enfermedades profesionales, y miles más resultan heridas o enfermas. A pesar de ello, las políticas públicas no priorizan este problema.

260. Para abordar este grave problema, obligar a implantar medidas de prevención, garantizar su cumplimiento y realizar un seguimiento a las empresas, ELA exige la presencia de al menos 165 inspectores e inspectoras: 120 en la CAPV y 45 en Navarra. Sin recursos, sin seguimiento y sin castigos severos para las empresas que ponen en riesgo la salud y la vida de las personas trabajadoras, difícilmente se evitarán estos graves sucesos. Para alcanzar esta cifra de inspectores e inspectoras, es imprescindible lograr la competencia para Navarra, y completarla para la CAPV. De este modo, además del número de personas inspectoras, se podrían establecer los criterios para su selección, formación y criterios de trabajo, de manera que a las empresas les salga muy caro precarizar las condiciones de trabajo y poner en riesgo la salud laboral de los y las trabajadoras. Queremos que, además de aumentar el número de inspectores e inspectoras, actúen como garantes de los derechos laborales, algo que a menudo no ocurre en la actualidad.

261. La transformación del mundo laboral y de la sociedad ha hecho que los riesgos psicosociales sean la principal causa de pérdida de salud relacionada con el trabajo. En gran medida, daños provocados por el acoso o por entornos laborales inseguros. Los mapas de precariedad elaborados por el sindicato reflejan datos alarmantes: más de mil personas trabajadoras han reportado sufrir acoso, especialmente mujeres; y los problemas de salud vinculados a las cargas de trabajo son la principal fuente de precariedad. Debemos encontrar la manera de responder eficazmente a esta pandemia silenciosa del siglo XXI.

262. En los últimos años, ayudar a representantes y a la afiliación de centros de trabajo en los que están padeciendo daños psicosociales y, en especial, casos de acoso, está requiriendo casi la totalidad de la atención del área de Salud Laboral del sindicato. Seguir prestando toda esa atención es fundamental, pero esta situación está dificultando el trabajo principal del área: la promoción de medidas de prevención y la exigencia de medidas legales para el cuidado de la salud laboral. En los próximos años, mediante la colaboración entre el área de Salud Laboral y la Fundación Bidelagun, debemos lograr que a las empresas les salga más caro no adoptar medidas para evitar los riesgos psicosociales que implementarlas. Y, a su vez, debemos analizar cómo abordar los problemas relacionados con la salud laboral para que los delegados y delegadas y la militancia desarrollen capacidades y tengan recursos suficientes para afrontar los problemas y situaciones más habituales, y, de este modo, las personas del área de Salud Laboral dispongan de más tiempo para trabajar en políticas, leyes y medidas de prevención.

263. Han pasado cuatro años desde que pusimos en marcha la Fundación Bidelagun. En este tiempo, hemos obtenido grandes logros e innovaciones significativas en el ámbito jurídico para abordar las pérdidas de salud ocasionadas por el trabajo. Nos hemos convertido en referencia importante en Euskal Herria y también fuera de nuestras fronteras, ya sea entre agentes judiciales, trabajadoras y trabajadores, o en los medios de comunicación. En los próximos años tenemos que construir vías que permitan una transmisión adecuada del conocimiento jurídico acumulado, tanto para mejorar las relaciones habituales con nuestros delegados y delegadas en las empresas, como para incorporar este conocimiento en el funcionamiento regular de los servicios jurídicos. La transferencia del conocimiento y las mejoras en la coordinación permitirán que Bidelagun sea una herramienta aún más eficaz para apoyar y garantizar la salud laboral.

4.4. PROFUNDIZAR EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA FEMINISTA

264. En el diagnóstico sobre equidad de género realizado dentro del sindicato detectamos dos problemas principales con respecto a nuestro modelo de negociación: por una parte, la falta de un sistema apropiado para analizar las condiciones de los centros de trabajo, lo que lleva al predominio de las necesidades e intereses de los hombres sobre los de las mujeres; y por la otra, en la negociación de convenios, la defensa aparente de intereses generales que ocultan discriminaciones de género, incrementa el riesgo de perpetuar los desequilibrios y discriminaciones que sufren las mujeres. Por ejemplo, exigir la misma subida salarial para todas y todos los trabajadores, cuando en muchos centros de trabajo la mayoría de las mujeres están a jornada parcial, puede hacer que se perpetúe o, incluso, aumente la discriminación.

265. Este es, precisamente, el punto de partida de nuestro Plan Estratégico de Equidad de Género. Para abordar esos problemas:

- a) En primer lugar, hemos decidido modificar la manera en que recopilamos la información sobre las condiciones laborales y recogemos las necesidades e intereses de las personas trabajadoras, para poder realizar lecturas de género y detectar las situaciones de discriminación que padecen las mujeres.
- b) En segundo lugar, hemos puesto en marcha procedimientos para recoger las necesidades prácticas y los intereses estratégicos específicos que las mujeres puedan tener, y darles prioridad en los espacios de toma de decisiones.
- c) Y, por último, hemos decidido denunciar especialmente las situaciones de precariedad que padecen las mujeres y tratar de construir alianzas feministas para tener mayor incidencia.

266. En coherencia con esas decisiones, bajo la guía y el protagonismo de las mujeres, hemos revisado las encuestas internas para recopilar la información de los centros de trabajo, hemos redefinido qué es la precariedad, hemos diseñado formaciones para que los militantes hombres lleven a cabo negociaciones feministas en los procesos de negociación colectiva o hemos elaborado planes piloto en varios sectores y centros de trabajo para desarrollar una negociación que priorice las necesidades e intereses de las mujeres.

267. Los próximos cuatro años tendremos que profundizar en esta línea, estableciendo, especialmente, dos objetivos:

- a) Para que el punto de partida de todas las negociaciones sea un análisis de género adecuado, en cada centro de trabajo rellenaremos las encuestas, recogeremos la información y la analizaremos usando los instrumentos diseñados para recopilar y tratar la información diferenciada por género.
- b) Generalizar dentro del sindicato lo aprendido en los planes piloto para realizar negociaciones feministas. Así, a la hora de preparar cualquier negociación debemos tener en cuenta las situaciones diferentes entre hombres y mujeres, las discriminaciones que sufren las mujeres y que las reivindicaciones asociadas con las necesidades e intereses de las mujeres sean prioridad. Para ello, es indispensable que las mujeres sean las protagonistas de los procesos de negociación colectiva, tanto en los sectores feminizados como, en especial, en los masculinizados. Tenemos que reforzar la formación con la militancia para que los hombres contribuyan en las negociaciones feministas, sobre todo en los sectores masculinizados.



268. Queremos transformar de forma transversal el proceso de negociación colectiva, para garantizar que impulsamos la equidad de género en cada paso que damos. Nuestro objetivo es convertir a ELA en una herramienta más eficaz para superar la discriminación que viven las mujeres en el mundo laboral.

269. Igualmente, continuaremos revisando los modelos de huelga y movilización que tanto hemos mencionado, para asegurarnos de que las formas de organización no excluyan a nadie y sean compatibles con las diferentes realidades de trabajadoras y trabajadores, géneros, cuerpos y modos de vida.

4.5. FORTALECER LA PARTICIPACIÓN Y LA PLANIFICACIÓN PARA MEJORAR LOS RESULTADOS

270. Nuestro modelo sindical necesita la implicación de las y los trabajadores. Las movilizaciones de las personas trabajadoras ofrecen la oportunidad de llevar a cabo una buena negociación y mejorar sustancialmente las condiciones laborales. Por consiguiente, la tarea del sindicato consiste en garantizar que el proceso de dinamización de la negociación colectiva sea participativo, así como en crear espacios para la ideologización, recoger las necesidades y los intereses de quienes se encuentran en los márgenes, garantizar que un número de trabajadores y trabajadoras significativo tiene capacidad de resistencia antes de iniciar una huelga asegurando que existe un numeroso grupo de personas afiliadas que puede cobrar la caja de resistencia, etc. En definitiva, la clave está en planificar adecuadamente la negociación colectiva.

271. Hemos señalado en múltiples ocasiones que la negociación colectiva y la sindicalización son las dos caras de una misma moneda. Una negociación colectiva exitosa se basa en una sindicalización y organización sólidas, y, a su vez, un proceso de negociación colectiva bien planificado puede contribuir al empoderamiento de las y los trabajadores, fortalecer la militancia y a la mejora organizativa.

272. El primer paso es preparar las negociaciones con tiempo. En los próximos cuatro años, comenzaremos a preparar la negociación con un año de antelación a la expiración de los convenios o acuerdos, para disponer del tiempo necesario y llevar a cabo todas las tareas requeridas en el proceso.

273. Para preparar el contenido a abordar durante ese periodo de un año previo al vencimiento del convenio, anualmente trabajaremos las prioridades o los nuevos contenidos del conjunto del sindicato. Para ello, nos basaremos en las experiencias del año anterior, en las opiniones de las y los trabajadores, en los análisis de las condiciones laborales de los centros de trabajo o en las conclusiones obtenidas en los espacios de socialización de las mujeres. Además, realizaremos procesos participativos siempre que sea posible.

274. Los miembros de las federaciones acordaremos con la militancia de cada sector o centro de trabajo qué procesos llevar a cabo para preparar la negociación. Dicho proceso constará de dos objetivos primordiales: hacer pedagogía en los centros de trabajo en torno a las líneas de trabajo prioritarias acordadas en este congreso, y recabar la opinión de los y las trabajadoras de cada sector y centro de trabajo, diferenciando las necesidades prácticas y los intereses estratégicos de las mujeres.

275. Emplearemos dos herramientas para examinar las condiciones laborales de los centros de trabajo y los sectores correspondientes: la Encuesta de los Centros de Trabajo y el Mapa de Precariedad. La finalidad de ambas herramientas es aflorar y detectar de forma sistemática los problemas de cada sector o centro de trabajo, de modo que nuestra mili-

tancia disponga de información relevante que permita un análisis objetivo de sus sectores o centros de trabajo. Al utilizar esas herramientas se tendrán en cuenta preguntas específicas en relación al género y se recogerán los datos desagregados por sexo, para detectar las discriminaciones por razón de género e identificar las distintas necesidades e intereses. Ciertamente, muchos problemas o discriminaciones pasan inadvertidos, ya sea porque no preguntamos específicamente sobre ellos o porque no prestamos atención a esos problemas. Un ejemplo son los más de 200 casos de acoso sexual detectados al elaborar los mapas de precariedad.

276. Recogeremos y trataremos directamente las opiniones de las personas trabajadoras a través de encuestas, visitas y asambleas. Esta labor es especialmente importante porque, por una parte, nos permite incluir sus problemas principales, preocupaciones y deseos en las reivindicaciones. Y por la otra parte, porque ver sus problemas, preocupaciones y deseos introducidos en las reivindicaciones contribuye a que se identifiquen con la plataforma de reivindicaciones y se impliquen en su defensa. Además, la relación con los trabajadores y trabajadoras nos permite abordar cuestiones que van más allá del entorno inmediato del centro de trabajo, compartiendo una visión general del mundo laboral y trabajando en ámbitos más amplios donde se juegan los intereses de la clase trabajadora y buscar adhesiones en relación a las prioridades establecidas en esta ponencia.

277. Al analizar las condiciones laborales de diversos centros y sectores, es fundamental compartir la información recabada y el conocimiento acumulado por los servicios jurídicos. Por un lado, esto permite adaptar nuestras demandas en función de los problemas jurídicos que ocurren en dichos sectores. Por otro, ayuda a definir el apoyo que los servicios jurídicos pueden brindar durante el proceso de negociación. Los logros alcanzados en los servicios jurídicos a menudo influyen decisivamente en las negociaciones, y coordinar este trabajo es esencial.

278. Mediante este proceso construimos las distintas plataformas de negociación de los sectores y centros de trabajo. Antes de presentar las plataformas a las patronales, las contrastaremos con las personas trabajadoras, especialmente con nuestra militancia y afiliación. En este proceso, debemos tener en cuenta y dar importancia a la afiliación, ya que es ella la que hace posible el sindicato. La afiliación es la vía más directa de participación en el día a día del sindicato, así como la que nos permite trabajar la militancia, ideologizar y posibilita instrumentos lucha (caja de resistencia, servicios jurídicos, análisis económicos, formación, reflexiones y publicaciones del sindicato...).

279. En varios sectores y empresas somos conscientes de que antes de iniciar la negociación la patronal logrará acuerdos con otros sindicatos con relativa facilidad, con contenidos insuficientes que no abordan los problemas principales. Esto sucede, por ejemplo, en ciertos sectores de Navarra. Trabajar con los y las trabajadoras de esos sectores y centros de trabajo en torno a sus problemas, necesidades e intereses dificulta que otros sindicatos suscriban cualquier tipo de acuerdo y favorece la apertura de un recorrido de lucha. Incluso cuando en negociaciones sectoriales otros sindicatos firman convenios insuficientes, un alto grado de compromiso con los contenidos tratados con las y los trabajadores puede abrir espacios de negociación en empresas y centros de trabajo específicos.

280. Durante todo el proceso de negociación, debemos mantener vías de comunicación directas y constantes con la militancia y la afiliación, asegurándonos de que estén informadas de primera mano sobre el desarrollo de las negociaciones. Cuando una empresa obstaculice o rechace nuestras propuestas, debemos comunicarlo inmediatamente a la afiliación, antes de que se desactive la gente y se paralicen por completo las negociaciones, con el fin de activar dinámicas de movilización y huelga.



281. Además de la comunicación interna con militancia y afiliación, es crucial diseñar desde el inicio una estrategia general de comunicación. Esta debe ser una parte integral de la preparación de las negociaciones. Una estrategia comunicativa apropiada puede contribuir a condicionar la actitud de las patronales, alimentar las huelgas, generar apoyo social e inspirar a otras personas trabajadoras a través de los logros obtenidos. Por eso, cada proceso de negociación necesita su propia estrategia comunicativa, tanto hacia las y los trabajadores como hacia la sociedad, especialmente cuando las movilizaciones afectan directamente a la ciudadanía.

282. Seguir este proceso no garantiza el éxito, pero no hacerlo bien reduce enormemente las posibilidades de conseguirlo. Podemos afirmar que logramos la adhesión de las y los trabajadores porque llevamos a cabo estos procesos mejor que nadie, aunque aún tenemos margen de mejora. Mejorar estos procesos, incrementa el número y la calidad de las personas que se adhieren a nuestro proyecto, amplía nuestra capacidad de confrontación, fortalece las opciones de huelga y abre oportunidades para lograr mejores convenios.

4.6. MÁS MOVILIZACIONES Y HUELGAS PARA LOGRAR CONTENIDOS MÁS AMBICIOSOS

283. Uno de los puntos fuertes de nuestra negociación colectiva es establecer colectivamente unos objetivos mínimos y tratar de actuar en consonancia con ellos en todos los ámbitos. Gracias a esta coherencia, la patronal entiende que, si desea alcanzar acuerdos con ELA, deberá aceptar dichos contenidos, presionada por la amplia representación y la gran capacidad de movilización del sindicato. Si aceptáramos acuerdos por debajo de estos mínimos en numerosos sectores o centros, sería difícil obligar a la patronal a firmar acuerdos con esos contenidos, ya que encontrarían resquicios para lograr acuerdos de menor alcance. Además, cada victoria y cada convenio que logre estos contenidos establece una referencia que anima a las trabajadoras y trabajadores de otros lugares a organizarse y luchar por contenidos similares.

284. Por ello, es importante seleccionar adecuadamente los contenidos a defender en todos los convenios y socializarlos de forma efectiva. La militancia debe identificarse con estos contenidos, apropiarse de ellos y defenderlos en cada proceso de negociación. Estas reivindicaciones deben alinearse con la transformación social, ser percibidas como alcanzables por las personas trabajadoras y tener capacidad movilizadora. El hecho que ELA sea el sindicato que más huelgas convoca en Hego Euskal Herria y el que consigue las mayores mejoras laborales es muestra de que realizamos bien el proceso. Aun así, debemos seguir mejorando la selección y socialización de los contenidos para llegar y movilizar un número creciente de trabajadoras y trabajadores

Contenidos principales a garantizar

285. En las negociaciones de los próximos cuatro años, de modo general, queremos garantizar cuatro contenidos principales, tanto en los convenios colectivos del ámbito privado como en los acuerdos reguladores de los ámbitos públicos:

- a) Adoptar medidas para limitar o eliminar la precariedad laboral.
- b) Que las y los trabajadores ganen poder adquisitivo.
- c) Reducir la jornada de trabajo.
- d) Implementar medidas que limiten la reforma laboral de 2012.

286. A través del desarrollo del Plan Estratégico de Equidad de Género, queremos convertir la negociación colectiva en una herramienta transversal para superar la discriminación que sufren las mujeres y responder a sus reivindicaciones específicas.

287. Adoptar medidas para limitar o eliminar la precariedad laboral significa que para llegar a acuerdo en cada convenio debemos incluir una reivindicación concreta para hacer frente a los elementos principales de precariedad de cada sector o centros de trabajo. No nos sirven meras declaraciones de intenciones o manifestaciones vagas que no se vayan a cumplir. Debemos asegurarnos de que las reivindicaciones responden a aspectos concretos y que pueden materializarse en cada centro de trabajo. En esa línea, durante los últimos años se han logrado grandes avances en la garantía del derecho a la subrogación, una reivindicación clave para las y los trabajadores subcontratados y esencial para salir de la precariedad asociada a la inestabilidad e incertidumbre. Generalizar y consolidar este derecho seguirá siendo prioritario para ELA.

288. Cuando nos referimos a que las personas trabajadoras ganen peso en la distribución de la riqueza, nos referimos a que es necesario lograr sustanciales subidas salariales por encima del IPC. De hecho, el IPC de los últimos cuatro años ha sido alto, pero la patronal ha intentado firmar subidas salariales por debajo del mismo, aprovechando la ocasión para que las rentas de capital ganen peso en el reparto de la riqueza a expensas de la clase trabajadora. Las patronales nos han echado un fuerte pulso con los salarios y, en consecuencia, el simple hecho de garantizar el IPC se ha interpretado como una victoria en muchas negociaciones. En un contexto de crecimiento del Producto Interior Bruto los y las trabajadoras debemos garantizar subidas salariales significativas por encima del IPC para poder mantener la distribución de la riqueza y ganar en poder adquisitivo. Ese debe ser uno de nuestros objetivos en los próximos años. En los sectores feminizados con salarios bajos, tenemos que reivindicar subidas salariales aún mayores y, cuando seamos capaces de objetivar las brechas salariales, la finalidad de ELA será eliminar dicha brecha. El incremento del poder adquisitivo debe suponer alcanzar progresivamente el salario mínimo del 65% del Producto Interior Bruto per capita, en función de los objetivos que vayamos estableciendo en cada momento.

289. Reducir la jornada es primordial para mejorar las condiciones de trabajo y de vida, avanzar en la transición ecosocial y situar los cuidados en el centro. En diciembre de 2024, el Gobierno español acordó, junto con CC.OO. y UGT, reducir progresivamente la jornada laboral hasta las 1.712 horas. Caso de que finalmente se apruebe en el Congreso de los Diputados, será una medida que tendrá un desarrollo limitado en Hego Euskal Herria, donde las jornadas ya son menores en la mayoría de convenios. ELA ha instado a PNV y EH Bildu a que hagan valer su voto imprescindible para la aprobación de la medida durante la tramitación parlamentaria de la ley, para transferir a Euskal Herria la regulación de la jornada laboral, ya que, teniendo en cuenta la mayoría sindical de Hego Euskal Herria, hay condiciones para una reducción sustancial de la jornada.

290. Uno de los elementos principales para llevar a cabo la transición ecosocial es reducir el nivel de producción a escala mundial. Esa reducción puede materializarse defendiendo los derechos e intereses de la clase trabajadora, o, por el contrario, oprimiendo a los y las trabajadoras como consecuencia de los límites biofísicos del planeta. Así pues, para evitar una destrucción masiva del empleo, es indispensable llevar a cabo reducciones radicales de la jornada laboral. Además, reducir la jornada es la única manera de que toda la sociedad priorice las necesidades de cuidado, dado que solamente liberándonos del trabajo asalariado tendremos tiempo para organizar los trabajos de cuidado colectivamente. Por consiguiente, tal y como se hizo y logró en la década de los 90, las reducciones de jornada deben regresar al centro de nuestra negociación colectiva, de modo que se alcance el objetivo de las 35 horas en aquellos sectores en los que todavía no se ha conseguido y quienes ya trabajen 35 horas inicien el camino hacia las 30.



291. Desde 2012 la negociación colectiva de ELA es distinta a la de los demás sindicatos. Mientras el resto de sindicatos aceptaron el terreno de juego impuesto por la reforma laboral de Mariano Rajoy, ELA ha impulsado medidas para que, en la medida de lo posible, la reforma laboral quede sin efecto en los centros de trabajo. Para ELA ha sido muy importante que los empresarios y empresarias no pudiesen modificar unilateralmente los acuerdos logrados con la parte sindical; es decir, que se mantuviera el carácter contractual entre ambas partes que es propio de los convenios. Para ello, hemos impulsado la cláusula contra la inaplicación unilateral en los convenios firmados. Esta normativa establecida por la reforma laboral permanece inalterada, por lo que resultará primordial continuar exigiendo la cláusula contra la inaplicación unilateral en las negociaciones colectivas futuras.

292. En varios centros de trabajo, además de estos contenidos y reivindicaciones básicas que hemos mencionado, debemos tratar otros temas que también consideramos imprescindibles. Hemos luchado en varias subcontratas públicas para publicar el servicio. En el pasado, la falta de voluntad política ha hecho que la mayoría de los procesos de publicación se hayan resuelto con el despido de trabajadores y trabajadoras que durante años han ejercido su labor en régimen de subcontratación y con peores condiciones laborales. No obstante, las sentencias de los tribunales europeos han abierto nuevas posibilidades para impulsar publicaciones que garanticen la subrogación del personal. Ese será nuestro objetivo, entre otros, en servicios de ayuda a domicilio, limpieza o ambulancias.

293. La negociación colectiva de ELA debe articularse en torno a las cuatro reivindicaciones mencionadas. Pero, junto con estas reivindicaciones que debemos garantizar en todos los ámbitos, es indispensable realizar un análisis riguroso de las condiciones laborales de cada centro de trabajo y cada sector, así como construir una tabla reivindicativa adaptada a cada uno de ellos recogiendo los problemas, preocupaciones y deseos de las plantillas.

Contenidos importantes a tener en cuenta

294. Junto con las reivindicaciones anteriores, debemos llevar a la negociación colectiva otras reivindicaciones acordes al carácter y la visión política y social de ELA. Queremos situar en el centro del sindicato aquellas personas trabajadoras que la estructura capitalista, colonial, euskaráfoba, ecocida y heteropatriarcal desplaza a los márgenes. La tarea fundamental del sindicato es mejorar la situación de las personas que sufren diferentes discriminaciones y soportan las peores condiciones laborales. Sólo otorgando espacio central a las personas que han sido desplazadas a los márgenes podremos construir una identidad de clase diversa, inclusiva y fuerte. A continuación destacamos nuestras reivindicaciones.

295. En el proceso participativo realizado en 2024, acordamos llevar a cabo peticiones eficaces y factibles para impulsar la transición ecosocial dentro de la negociación colectiva, peticiones ya mencionadas en el segundo capítulo, tales como reducir las emisiones y la generación de residuos, mejorar la movilidad de las trabajadoras y trabajadores, impulsar la soberanía alimentaria y contribuir a la relocalización de las empresas. Son muchos los pasos que tenemos que dar, pero será importante introducir esta serie de peticiones, modestas pero significativas, en nuestra negociación colectiva.

296. Con el fin de impulsar la transición ecosocial, estamos explorando también la recuperación de empresas. En colaboración con la cooperativa Talaios, estamos analizando las posibilidades de dejar en manos de los y las trabajadoras aquellas empresas que el empresario o el capital quiere cerrar, o aquellas en las que ya no tienen interés, situando la producción de dichas empresas dentro de la lógica ecosocial. Hemos analizado qué lugar y qué rol debe cumplir el sindicato en esas empresas para poder materializar esa transición. Con la ayuda del Gabinete de Negociación Colectiva y equipo de concursos y EREs llevaremos a cabo pruebas piloto en varias empresas para avanzar en este tipo de procesos. Queremos prever las situaciones de crisis, conocer la situación de la empresa antes de que lleguen los

problemas y se puedan activar a tiempo las alternativas para la plantilla, de forma que la única opción no sea el cierre de las empresas y despidos masivos.

297. Toda la ciudadanía de Euskal Herria debería tener garantizado su derecho a vivir y trabajar en euskara. Sin embargo, este derecho es vulnerado de forma sistemática, tanto en las empresas privadas como en las administraciones públicas. En los centros de trabajo, únicamente está garantizado el derecho a trabajar en castellano, y no existe valentía política para denunciar esta imposición y adoptar medidas concretas que, en un plazo determinado, aseguren los derechos lingüísticos de las personas trabajadoras. Por ejemplo, ayudas para aprender euskara, liberaciones, obligaciones para las empresas...

298. ELA ha conseguido un marco normativo que obliga a negociar planes de euskara en el metal de Gipuzkoa, en las residencias para personas mayores de Bizkaia y en el comercio del metal de Gipuzkoa. Ahora debemos desarrollar los contenidos de esos planes de euskara, partiendo de la realidad específica de cada lugar y avanzando de forma progresiva, para garantizar que se respeten plenamente los derechos lingüísticos en todos los centros de trabajo.

299. En las administraciones públicas de la CAPV, junto con LAB y Kontseilua, propusimos un programa para que las administraciones sean completamente bilingües en un plazo de 15 años, de forma progresiva y ofreciendo ayuda a las personas trabajadoras que no saben euskara. Sin embargo, los gobiernos rechazaron la propuesta. Esta negativa no nos deja otra opción que perseguir acuerdos para la normalización del euskara centro de trabajo a centro de trabajo, siguiendo la misma lógica. En Navarra, el punto de partida es peor. El gobierno sostiene una actitud claramente contraria al euskara. Nuestro objetivo es poner fin a la zonificación y que el euskara sea la lengua de la administración en todo el territorio. No obstante, dadas las dificultades existentes, también aquí seguiremos trabajando para lograr acuerdos para normalizar el euskara centro de trabajo a centro de trabajo.

300. Las personas que se alejan de la identidad binaria de sexo y género impuesta por el patriarcado son discriminadas tanto en la sociedad como en sus puestos de trabajo. En los convenios debemos incluir medidas para la protección y promoción de personas LGTBI, garantizar el derecho a ser denominadas con el nombre que elijan, posibilitar la solicitud de permisos en procesos de transición o garantizar todos los derechos fuera del modelo familiar tradicional para todas las personas trabajadoras, y regular las medidas de conciliación a través del uso de vinculogramas, que reconozcan redes de cuidado más amplias y diversas.

301. Nuestros centros de trabajo son cada vez más diversos, también en cuanto al origen de las personas. Durante los próximos años tendremos en nuestros centros de trabajo más personas provenientes de otros territorios que residen en nuestro país. En los convenios colectivos, debemos incluir medidas que faciliten su arraigo en Euskal Herria, ayudas para que conozcan nuestra cultura y aprendan euskara, etc. Al mismo tiempo, debemos garantizar su derecho a recibir información y brindar servicios de traducción en su lengua de origen, para que puedan conocer y ejercer sus derechos fundamentales. Debemos recoger en la negociación colectiva las necesidades específicas que estos trabajadores y trabajadoras tienen, permisos para regularizar su situación administrativa, la posibilidad de adaptar sus días de vacaciones en función de diferentes creencias y amoldarlas para que puedan visitar a sus familiares u otros aspectos que puedan surgir del trabajo conjunto con estas personas.

302. Existen otros ámbitos relacionados con los valores y reivindicaciones de ELA que podemos trabajar en la negociación colectiva, aunque sea de forma parcial. Por ejemplo, podemos orientar mediante convenios colectivos medidas para hacer frente al militarismo y a la guerra, iniciativas contra la exclusión social o facilidades para acceder a una vivienda. Continuaremos profundizando en esta vía para contribuir a la construcción de una sociedad mejor a través de la negociación colectiva.



303. Estos últimos años, como consecuencia de la reforma de las pensiones y de la penalización del contrato relevo, se ha incrementado la media de edad de los y las trabajadoras, lo que ha generado un grupo más amplio con mayores problemas de salud. Mediante la negociación colectiva, tenemos que buscar fórmulas para anticipar la edad de jubilación, generalizar la jubilación parcial, tanto para rejuvenecer las plantillas como para que sea accesible también en sectores feminizados, e impulsar medidas de prevención de salud laboral específicas que garanticen la salud y el bienestar de las y los trabajadores de mayor edad.

304. En el ámbito de la salud laboral, disponemos de numerosas reivindicaciones válidas para todos los centros de trabajo, pero que deben adaptarse a las particularidades de cada uno de ellos. En cualquier caso, necesitamos medidas para enfrentar el control y el poder que las Mutuas Empresariales están acumulando, tanto en la atención a las enfermedades comunes como a las profesionales, priorizando la atención mediante la sanidad pública.

305. La recuperación de la prioridad de los convenios de Hego Euskal Herria en 2024 nos permite luchar por todos estos contenidos, al menos mientras el Congreso español no decida lo contrario. A través de la lucha y las huelgas, impulsaremos más convenios negociados y acordados en Euskal Herria, asegurando que esta prioridad legal se traduzca en buenos convenios para las trabajadoras y trabajadores de Euskal Herria. Ciertamente, esa es la aportación principal que ELA puede hacer al Marco Vasco de Relaciones Laborales, es decir, convertir Euskal Herria en un territorio de lucha para la clase trabajadora.

306. Una planificación adecuada de los procesos de negociación y una selección coherente de reivindicaciones que respondan a las necesidades e intereses de las personas trabajadoras son condiciones previas necesarias para convocar huelgas. Tal y como hemos expuesto en este capítulo, las huelgas ha condicionado los resultados de la negociación colectiva, y continuarán siendo así en adelante, también. ELA dispone de una sólida caja de resistencia, recursos jurídicos, capacidad para realizar análisis económicos, apoyos especializados en diferentes áreas y, lo más importante, militancia y voluntad firme para poner todo ello a disposición de las personas trabajadoras.

307. Por último, aunque existen aspectos que debemos mejorar, esto no supone un cambio de dirección, sino una profundización en nuestras decisiones estratégicas. A ello dedicaremos los próximos cuatro años, trabajando con aquellas personas trabajadoras que han sido desplazadas a los márgenes, especialmente las mujeres, en un intento de ocupar el centro, combatiendo la precariedad dentro del proceso de empoderamiento de la clase trabajadora y mejorando las condiciones laborales a través de luchas y huelgas.

5 >>>

MEJORAR EL TRABAJO SINDICAL, REFORZAR LA MILITANCIA Y ORGANIZAR LOS CENTROS DE TRABAJO PARA LUCHAR POR LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA

308. Para ELA resulta indispensable reflexionar sobre la organización. De hecho, en cada contexto y época, la organización es una de las principales herramientas a nuestra disposición para mejorar nuestra correlación de fuerzas.

309. En la medida en que ELA es un proyecto militante transformador creado por la clase trabajadora para la defensa de sus intereses, es fundamental contar con una amplia base militante y una buena organización. Nuestro proyecto es colectivo, y nuestra base es la militancia, desde donde queremos construir nuestro poder sindical para alcanzar una sociedad mejor y unas vidas más dignas. La organización es el trabajo de construcción de ese colectivo.

310. ELA ha adaptado y renovado continuamente la organización del sindicato. Sin embargo, los principales desafíos organizativos que enfrentamos superan este periodo intercongresual. La mayoría de líneas estratégicas se definieron con anterioridad y continuarán desarrollándose más allá del periodo de vigencia de esta ponencia. Ampliar y fortalecer la afiliación, consolidar nuestra representación y ampliar nuestros ámbitos en las elecciones sindicales, sindicalizar los centros de trabajo, cuidar y organizar la militancia, mejorar nuestras formas de trabajo, optimizar el trabajo de los servicios jurídicos... En cierto modo, son líneas de trabajo que nunca se completarán del todo. Por ello, debemos reafirmarlas, afinarlas y perfeccionarlas congresos a congresos.

311. Asimismo, teniendo en cuenta la diversidad del mundo laboral, debemos seguir adaptándonos a las diferentes realidades. En particular, nuestra forma de organización debe estar preparada para responder de manera más eficaz a los sectores feminizados y más precarizados.

312. Teniendo en cuenta lo anterior, proponemos las siguientes líneas de trabajo para los próximos cuatro años, con el objetivo de que nuestro modelo organizativo sea cada vez más eficaz.



5.1. MEJORAR LA AFILIACIÓN Y LA REPRESENTACIÓN PARA INCREMENTAR NUESTRA BASE Y LEGITIMIDAD

Estabilizar y ampliar la afiliación

313. Quienes militamos en ELA sabemos perfectamente que la solidez en la afiliación y en las elecciones sindicales es clave para la expansión de nuestro proyecto. En los próximos cuatro años, debemos seguir trabajando la afiliación de forma sistemática, ya que esta constituye la base para construir nuestra autonomía sindical y fortalecer el poder sindical en los centros de trabajo.

314. Merece especial mención la afiliación de las mujeres. En los últimos años hemos dado un gran salto, y debemos mantener esta tendencia, implementando análisis y trabajos específicos. Dentro de muy poco, las mujeres serán mayoría en la afiliación de ELA. Ya lo son desde hace tiempo en las federaciones de Zerbitzuak y Gizalan, y continúan aumentando en Industria eta Eraikuntza. Estos datos reflejan la capacidad de ELA para insertarse de forma exitosa en el nuevo y precario mundo laboral. El desarrollo del plan de organización para la equidad de género debe contribuir a reflejar esa mayoría cuantitativa en la visión del sindicato, en la cultura, en la estrategia, en las decisiones, y en el resto de áreas y actividades de la organización. Asimismo, aspiramos a que ELA sea un sindicato de referencia para las personas que se sitúan fuera del sistema normativo de sexo-género o de la heteronormatividad, aumentando su peso en nuestra afiliación. En los próximos años, trabajaremos para garantizar que estas personas reciban el apoyo y el acompañamiento necesarios por parte del sindicato.

315. Por otra parte, cada vez son más las personas migradas que forman parte de nuestra afiliación, lo que nos exige comprender sus necesidades específicas y desarrollar estrategias adecuadas. La integración de los trabajadores y trabajadoras migradas en el sindicato es imprescindible; deben sentir que ELA es un espacio seguro e inclusivo. La diversidad lingüística y cultural plantea importantes retos, pero también ofrece oportunidades para enriquecer el sindicato y acercarnos a trabajadoras y trabajadores en situación de vulnerabilidad. La precariedad golpea con especial dureza a las personas migradas y racializadas, quienes suelen ocupar los empleos más precarios. Ante esta realidad, un sindicato de clase como ELA debe comprometerse a asumir la diversidad como un valor propio, a fomentar la participación de las personas trabajadoras migradas y a desarrollar estrategias inclusivas que refuercen nuestra apuesta por una Euskal Herria justa y soberana.

316. Asimismo, debemos trabajar la afiliación juvenil. La precariedad y las nuevas formas de trabajo que están sufriendo las personas jóvenes deberían atraer a más jóvenes a la protección y organización colectiva del sindicato. Sin embargo, ese acercamiento no ocurre de forma automática, ni ocurrirá en el futuro. El sindicato debe garantizar su presencia en entornos juveniles, darse a conocer y promover la organización sindical de las trabajadoras y trabajadores jóvenes, de modo que los colectivos más jóvenes que forman parte de la clase trabajadora tomen conciencia de que ELA es el instrumento más eficaz para combatir la precariedad y el modelo social capitalista. Solo así garantizaremos que el sindicato sea un instrumento y una alternativa eficaz y atractiva para la juventud.

317. La afiliación de las personas con diversidad funcional no se corresponde con su representación en el ámbito social y laboral. Tal y como hemos mencionado en el contexto de la Negociación Colectiva, es necesario trabajar de manera activa con los trabajadores y trabajadoras con diversidad funcional, realizando un esfuerzo especial para incrementar su proporción afiliativa. Deben percibir el sindicato como un aliado y compañero de viaje en la mejora de sus condiciones laborales y de vida.

318. La estabilidad de la afiliación será otro de los principales retos del sindicato en los próximos años. Debemos profundizar en el análisis de los factores que influyen en la permanencia de la afiliación y diseñar e implementar objetivos y acciones concretas como resultado de ese análisis. En última instancia, la estabilidad de la afiliación constituye la base de muchas otras cuestiones estratégicas, siendo el paso previo para fomentar la sindicalización y la militancia.

319. Queremos hacer una mención expresa a la atención de las personas afiliadas. La mayoría de quienes acuden a las sedes del sindicato o contactan con responsables o representantes sindicales lo hacen porque enfrentan un problema o una necesidad concreta. En esas situaciones, es fundamental que perciban que los recursos del sindicato responden de manera adecuada a sus demandas. Para ello, resulta imprescindible organizar bien la acogida tanto de la afiliación como de las personas que se acercan en busca de ayuda. En muchos casos, este es el primer contacto de muchas personas con la estructura del sindicato y la calidad de la atención recibida puede condicionar directamente su afiliación o su relación con la organización.

320. Para organizar bien esa atención, además de disponer de recursos estructurales, es imprescindible conformar y cuidar el conjunto de la red de militantes. La asignación de tareas a delegados y delegadas, así como a quienes se liberan por acumulación de horas sindicales, debe incluir la atención en los locales, la primera acogida y el acompañamiento como responsabilidades de primer nivel, a la par que otras funciones o tareas. Asimismo, la atención a las personas trabajadoras y a la afiliación que se hace en las secciones sindicales de muchas empresas y sectores es de vital importancia y debe ser cuidada e impulsada con la misma relevancia.

Consolidar y renovar la representación

321. La amplia representación de ELA refleja el apoyo constante que recibimos de la clase trabajadora. A través de las elecciones sindicales, centro de trabajo a centro de trabajo y sector a sector, ELA confirma diariamente su representación y su legitimidad. Esta representación es fruto del gran y buen trabajo realizado de manera continua que, en el actual contexto de precariedad y división impuesta entre las trabajadoras y trabajadores, adquiere un mérito especial.

322. Este amplio apoyo y representación es lo que legitima a ELA para negociar mejores condiciones de trabajo y vida en los diferentes convenios. Asimismo, junto con la afiliación, nos otorga la fuerza y la legitimidad necesarias para defender los intereses de la clase trabajadora frente a los distintos gobiernos, el poder económico u otros agentes. Por tanto, en los próximos años, con el objetivo de mantener y ampliar nuestra representación en la medida de lo posible, debemos abordar las elecciones sindicales de forma planificada y sistemática, para lograr la adhesión de un número creciente de trabajadores y trabajadoras.

323. En el ámbito de las elecciones sindicales, uno de los mayores retos de los próximos años es mejorar la presencia y participación de las mujeres, tal como se establece en el Plan de Género. Este objetivo debe estar presente en los procesos electorales, tanto en la confección de candidaturas como en todos los trabajos que realizamos durante el proceso.

324. En coherencia con las líneas tratadas en esta ponencia, debemos esforzarnos por aumentar la presencia y representación de personas disidentes de sexo y género, personas migradas y personas con diversidad funcional en las candidaturas y entre los delegados y delegadas de ELA.



No existe empresa pequeña a la hora de organizar a las personas trabajadoras

325. No hay sindicatos que destinen tantos recursos ni trabajen las pequeñas y medianas empresas como ELA. Prueba de ello es la alta representación que estamos logrando, el creciente número de afiliados y afiliadas, la acción sindical que desarrollamos y las mejoras alcanzadas en las condiciones laborales.

326. En estas empresas, será de vital importancia seguir trabajando en las elecciones sindicales y en la afiliación. Las pymes constituyen una parte importante del tejido empresarial Euskal Herria, y las personas que trabajan en ellas necesitan afiliarse, contar con representación, organizarse y mejorar sus condiciones laborales y de vida. Por ello, en los próximos años, profundizaremos en el camino recorrido, reforzando la adhesión de los trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas y representantes de las pymes con el sindicato, y fortaleciendo su vínculo militante.

5.2. ORGANIZAR MEJOR A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE CADA CENTRO DE TRABAJO PARA CONFRONTAR MEJOR

327. Los sindicatos de clases son los instrumentos más importantes de que dispone la clase trabajadora para defender los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras. Sin sindicatos fuertes, no es posible una negociación colectiva sólida, ni la lucha por la igualdad, la justicia social o la democracia económica y social, ni avance real hacia una transición ecosocial justa.

328. Por tanto, la expansión y fortalecimiento del sindicato es una prioridad para ELA. En coherencia con lo señalado, no hay sindicato fuerte sin una amplia afiliación y una importante representación. Sin embargo, el proceso de fortalecimiento del sindicato no termina en la afiliación y en las elecciones sindicales. Ambos son, para ELA los instrumentos mínimos necesarios para dar comienzo a la lucha.

329. Partiendo de estos instrumentos, el deber y el compromiso del sindicato es generar capacidad de confrontación en los centros de trabajo. Para ELA, la sindicalización de los centros de trabajo o sectores consiste en fomentar, mediante la organización de la plantilla, la capacidad y la voluntad necesaria para confrontar con la patronal en los distintos ámbitos laborales.

330. Para impulsar esta capacidad de confrontación, es imprescindible que toda la representación, afiliación y miembros de ELA entiendan y sientan que el sindicato somos todas y todos. El sindicato no es un agente externo que ofrece servicios o resuelve problemas. Para poder confrontar y alcanzar logros es imprescindible la participación e implicación de los miembros de estructura, de los delegados y delegadas y de la afiliación de ELA. Todas y todos hacemos sindicato.

331. Es evidente que ELA apuesta por una estructura sólida y de gran capacidad, pero esta estructura no es más que una herramienta para que la afiliación y las delegadas y delegados puedan mejorar las condiciones laborales y de vida en sus centros de trabajo y de la clase trabajadora en general. Por muy sólida que sea, la estructura de ELA, por sí sola, no tiene capacidad para generar capacidad de confrontación en todos los centros de trabajo y sectores. Sólo las y los representantes y la afiliación de cada centro de trabajo y sector, con la ayuda de los miembros de la estructura, pueden lograr organizar las plantillas de los centros de trabajo o de los diferentes sectores y fomentar su capacidad y voluntad de confrontación. Los miembros de estructura y las y los representantes del sindicato deben acompañar

a la afiliación en este proceso, para que con ayuda de recursos pedagógicos y organizativos, las afiliadas y afiliados sean sujetos activos de la práctica y lucha sindical.

332. Esta preocupación y el objetivo de sindicalizar los centros de trabajo y los sectores no son, en absoluto, nuevos en el sindicato, pero resultan más necesario que nunca. De hecho, en los últimos años, muchos trabajadores y trabajadoras no perciben a los sindicatos como una herramienta de lucha colectiva, sino como un servicio, y esta perspectiva puede generar una preocupante desmovilización de las plantillas. Esto sucede porque muchas trabajadoras y trabajadores no se reconocen a sí mismos como sujetos activos de la confrontación.

333. Por tanto, continuando con la línea de trabajo desarrollada hasta el momento, en los próximos años queremos dar especial importancia y centralidad a la sindicalización. La práctica sindical nos ha demostrado que, sin sindicalización, no es posible tener capacidad de confrontación en los centros de trabajo ni frente a los poderes económicos y políticos. Si no avanzamos en esta dirección, corremos el riesgo de convertirnos en un mero sindicato de servicios.

334. En diferentes empresas y ámbitos, el proceso de organización y sindicalización se ha trabajado muy bien, obteniendo resultados significativos. Históricamente, los ámbitos que han conseguido mejores condiciones laborales y han resistido con mayor firmeza los ataques neoliberales, han sido aquellos que han alcanzado un alto grado de sindicalización. El objetivo para los próximos años es extender esta forma de trabajo a todos los ámbitos, valorando, aprendiendo y replicando estas buenas prácticas.

335. Siendo este el punto de partida, hemos incorporado novedades en el proceso de sindicalización. Para adaptarnos a las nuevas realidades laborales, hemos rediseñado el enfoque tradicional, que estaba orientado principalmente a empresas industriales masculinizadas y empresas clásicas, hacia un proceso que también responda a las nuevas realidades del mundo del trabajo, con especial atención a los sectores feminizados. Además, para dar mayor protagonismo a los delegados y delgadas y a la afiliación, planteamos una transferencia gradual de conocimiento y poder: desde los miembros de estructura de ELA hacia los delegados y delgadas, y desde estos y estas hacia la afiliación. Nuestro objetivo para los próximos años es impulsar la sindicalización en el mayor número posible de centros de trabajo y sectores.

336. Hemos diseñado un plan de capacitación para el correcto desarrollo de este proceso. En una primera fase, con el fin de fortalecer y sistematizar la relación entre responsables de estructura y representantes, se trabajará la planificación del trabajo, la realización de reuniones eficaces, la elaboración de diagnósticos adecuados y el diseño de los planes de acción. En una segunda fase, con el objeto de sistematizar la relación entre representantes y afiliación, en cada centro de trabajo o sector impulsaremos espacios propios y organizados de personas afiliadas, para trabajar las líneas generales de trabajo del sindicato y los problemas y luchas concretas de cada lugar. De este modo, buscamos impulsar la participación activa de la afiliación en los procesos de reflexión y decisión del sindicato, asegurando que se sientan parte de su actividad diaria. El objetivo final es que el grupo de representantes de ELA, alineado con las líneas principales del sindicato, sea quien se encargue de organizar a la afiliación de cada centro de trabajo, hasta alcanzar la capacidad de confrontación en cada lugar.

337. Queremos, por tanto, reforzar los sistemas organizativos de los centros de trabajo puestos en marcha hace más de una década, adaptándolos a las nuevas realidades y renovando el proceso. El primer paso será organizar los grupos de representantes de cada centro o sector de trabajo, tomar conciencia de la importancia de la sindicalización y asumir esta metodología de trabajo, para que sean esos mismos grupos los que representen al sindicato en los centros de trabajo. Una vez dado este paso, estos grupos de representantes



se encargarán de organizar a la afiliación de cada centro de trabajo, utilizando el método mencionado, hasta lograr la capacidad de confrontación en cada ámbito.

338. En los próximos años, la sindicalización supondrá un reto importante en la mayoría de los ámbitos de trabajo y sectores. Aunque ya hemos diseñado, planificado y puesto en marcha el proceso en algunos ámbitos seleccionados, debemos mantener la tensión y trabajar mucho para extender todo este planteamiento a todos los ámbitos. Con lo aprendido en los ámbitos piloto, nuestro reto será ampliar este proceso a más sectores y centros de trabajo, con el objetivo de lograr en todos ellos capacidad de confrontación. En los próximos años, nuestro principal reto será pasar de la sindicalización de delegados y delegadas a la sindicalización de la afiliación.

339. No se trata de un reto sencillo, ni lo vamos a lograr de forma inmediata. Sin embargo, en el contexto de la actual ofensiva neoliberal, si queremos consolidar el sindicato y defender y mejorar las condiciones laborales y de vida, estamos obligados a hacer este esfuerzo y a dar pasos significativos en este camino, aunque sea de forma progresiva. En definitiva, la misión de ELA y este camino son inviables sin el trabajo colectivo organizado de todas las personas que conformamos el sindicato. Esa debe ser nuestra brújula en cada acción que llevemos a cabo.

5.3. MÁS MILITANCIA EMPODERADA PARA CONFRONTAR EN TODOS LOS ÁMBITOS

340. La militancia es el pilar fundamental de nuestro modelo sindical. La forma “auténtica” y “propia” de ser de ELA es ser militante, ya sea como miembro de la estructura, representante o parte de la afiliación. El sindicato avanzará en la medida en que haya militantes que lo sienten suyo y trabajen en los ámbitos y responsabilidades que les correspondan. En el contexto actual, ser militante de ELA tiene gran mérito y merece un reconocimiento especial. Y a pesar de ello, necesitamos una militancia más numerosa, más empoderada y mejor organizada para afrontar los retos que se nos plantean. Consolidar y aumentar la militancia será, en gran medida, un proceso que nunca concluirá.

341. Son militantes aquellas personas afiliadas a ELA que comparten sus principios y propósitos, realizan su aportación al sindicato y están dispuestas a realizar algunas tareas que el sindicato les encomiende, haciendo suyos los valores colectivos del sindicato. Ser militante genera identidad colectiva; es una actitud y, sobre todo, una práctica. La militancia se compromete a vivir los valores de ELA en su cotidianidad, lo que conforma la base de la identidad y la cohesión del sindicato.

342. Queremos promover modelos de militancia diversos e inclusivos. Tenemos claro que no podemos medir el compromiso militante en función de una “disponibilidad total”, ya que se trataría de un criterio excluyente. En ELA, no existe una sola manera de ser militante. En ELA tienen cabida todas las y los sindicalistas cuyos valores se basan en la equidad, la solidaridad, la honestidad, el cuidado o el respeto.

343. Estos serán nuestros quehaceres durante los próximos cuatro años con el fin de trabajar la militancia:

- a) Debemos promover la militancia, tarea que nos corresponde a todas y todos.
- b) La promoción de la militancia debe hacerse desde la confianza colectiva. Por tanto, no se trata de una simple delegación de tareas, sino que supone una transferencia real de poder y conocimiento, para que las y los militantes sean protagonistas de las luchas del sindicato.

- c) Necesitamos capacitar a la militancia ideológica, técnica y jurídicamente, así como a nivel organizacional. Para que los y las militantes sean eficaces en su día a día y en las acciones del sindicato, necesitamos ofrecer formación continua.
- d) Debemos cuidar la militancia. El acompañamiento y el apoyo son fundamentales. Para que la militancia pueda mantener su compromiso a lo largo de los años, es imprescindible crear espacios seguros y de apoyo mutuo, apoyo emocional y apoyo práctico.
- e) Tenemos que ampliar el campo de acción de la militancia, necesitamos que sea una militancia integral que trabaje todos los ámbitos de trabajo de ELA, desde la empresa hasta lo social y lo político. El sindicato debe poder influir en la transformación social y nacional y, para ello, la militancia debe abarcar todos esos ámbitos.
- f) Debemos organizar la militancia, crear y alimentar espacios de participación. Tenemos que crear las condiciones idóneas para promover una participación de calidad, trabajando para ello el empoderamiento y la adhesión colectiva. En este trabajo de empoderamiento, participación y adhesión, queremos hacer especial mención a algunos de los órganos para la participación de la militancia, tales como los Consejos Comarcales o los Comités Federales de cada una de las federaciones. Existen aspectos que mejorar en el camino iniciado en esos órganos, ya que crear y mantener estructuras sólidas y eficaces para compartir las reflexiones del sindicato y promover la participación es fundamental.
- g) La militancia pide también celebración. Las victorias, las luchas, las despedidas... Todos son momentos importantes de nuestra trayectoria sindical, y fortalecen los vínculos afectivos. Las celebraciones muestran la fuerza de la militancia y los propósitos futuros; fortalecen nuestra identidad colectiva y reafirman nuestro compromiso.
- h) Por último, tenemos que planificar el trabajo de militancia, para lo que debemos poner en marcha líneas de trabajo y acciones concretas en distintos ámbitos: a la hora de trabajar las elecciones sindicales, en la negociación colectiva, en la sindicalización, en la acción social, en la organización de locales y atención a la afiliación, a la hora de poner carteles y hacer pancartas o participar en las movilizaciones, entre otras muchas tareas. Una planificación adecuada facilitará el camino para que el trabajo y el compromiso de la militancia sea más eficaz y alcanzar, así, los objetivos del sindicato.

344. En relación a la militancia, hay un elemento muy importante en el que debemos profundizar los próximos años: las movilizaciones. Nuestro desafío actual con vistas a mejorar la capacidad de movilización, consiste en definir y mejorar nuestros modelos de movilización. Para ello, debemos desarrollar la capacidad de influir sobre diversas variables.

345. Esa reflexión apunta directamente al núcleo del proceso que estamos llevando a cabo en torno a la militancia, pero también está relacionada con la sindicalización. Es necesario definir qué tipo de participación queremos para nuestra militancia dentro de las movilizaciones convocadas por ELA. En este proceso, es fundamental avanzar de modo alineado con los objetivos y estrategias establecidos en el Plan para la Equidad de Género. El primer paso será analizar qué factores obstaculizan la participación de las mujeres en las movilizaciones y adecuar el diseño de movilización de ELA para fomentar la participación de las mismas. De hecho, lograr grandes movilizaciones es parte central de nuestra acción sindical, y estas no serán posibles sin la participación activa de las mujeres.



346. Por otra parte, al igual que en el resto de los ámbitos del sindicato, debemos posibilitar y fomentar una participación diversa y plural en nuestras movilizaciones. Todos los colectivos que conforman la clase trabajadora deben sentirse cómodos, sin obstáculos que dificulten su participación y debidamente representados en nuestras movilizaciones. En este sentido, en los próximos años tenemos el reto de que las personas disidentes de sexo y género, las personas migradas, las personas con diversidad funcional o las personas jóvenes, sientan suya cualquier tipo de movilización de ELA y participen sin reparos.

347. Por lo tanto, el desafío que tenemos entre manos consiste en diseñar nuevos modelos de movilización que permitan y promuevan la participación e implicación de toda la militancia, garantizando que se tienen en cuenta las realidades y necesidades de todas las personas.

348. La militancia es el eje de nuestro sindicato, imprescindible para abordar los desafíos futuros. Debemos construirla y alimentarla entre todos y todas para alcanzar nuestros objetivos colectivos. A través de la militancia podremos reforzar nuestro modelo sindical y aumentar nuestra capacidad para defender y aumentar nuestros derechos. Una militancia firme y comprometida acrecentará la fuerza y la influencia de ELA, y será un instrumento eficaz para realizar cambios profundos en nuestra sociedad.

5.4. TRANSFORMANDO EL SINDICATO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO

349. En la última década, el sindicato se encuentra inmerso en un proceso de cambio organizativo para alcanzar la equidad de género. Fue duro elaborar un diagnóstico profundo y ponernos frente al espejo: aprendimos que no somos un oasis, que existen discriminaciones de género también dentro de ELA y que, como organización masculinizada que hemos sido, hemos pasado por alto, sin darnos cuenta, los intereses de las mujeres en nombre del interés general. El diagnóstico nos llevó a establecer la equidad de género como una línea estratégica, y hemos asumido el mandato y el compromiso de continuar con ese trabajo.

350. Aunque el diagnóstico fue duro, elegimos revisar nuestra organización y nuestras estrategias, diseñando y poniendo en marcha el Plan Estratégico de Equidad de Género, que incide en todos los niveles del sindicato.

351. Desde el último congreso hemos puesto en marcha dicho Plan: hemos creado diferentes bloques que abarcan los ámbitos de trabajo y organización de todo el sindicato, cada uno con sus propios objetivos y acciones. También hemos creado lo que hemos denominado arquitectura de género, construyendo una estructura que tiene como misión transformar el sindicato de manera transversal.

352. En los próximos años daremos continuidad a este trabajo. Si bien hemos sentado las bases necesarias para iniciar el proceso, los cambios que queremos hacer son profundos y nuestro compromiso es a largo plazo. La equidad de género seguirá siendo una línea estratégica, puesto que aún tenemos grandes desafíos sobre la mesa y muchas de las tareas que nos hemos puesto están todavía pendientes. Entre otras, las siguientes:

- a) El diagnóstico realizado mostró que las mujeres representantes del sindicato tienen poca capacidad de incidencia en la práctica sindical y que tenemos dificultades para generar aprendizaje colectivo a partir de su experiencia. Por ello, nos comprometimos a crear espacios de socialización y concienciación que permitan contrastar con las mujeres de los sectores feminizados aquellos temas que afectan a todo el sindicato y recoger propuestas que influyan en nuestra práctica sindical. Aunque hemos avanzado con la creación de algunos grupos en esta línea,

es necesario ampliar su número y alcance. Nos esperan importantes desafíos y mucho trabajo para consolidar este compromiso en los próximos años.

- b) Avanzar en la consecución de los objetivos previstos en cada uno de los ámbitos del Plan para la Equidad de Género. Hemos progresado en todos los ámbitos, pero todavía queda mucho camino por recorrer. Un gran desafío que nos espera es lograr situar transversalmente las líneas de trabajo de dichos bloques en el trabajo cotidiano del sindicato. Debemos garantizar que estas líneas no se conviertan en un mero complemento del trabajo diario, sino que se integren plenamente en nuestra práctica sindical, como en la negociación colectiva y en las elecciones sindicales.
- c) Tras analizar las necesidades formativas en los diferentes bloques y establecer las prioridades correspondientes, debemos diseñar dicha formación y ponerla en marcha de forma progresiva.
- d) Debemos garantizar la puesta en marcha planificada y coordinada de las líneas previstas en el Plan de Género, combinando el Plan de Equidad de Género con el Sistema de Gestión (Kudeaketa Sistema) de la organización que es el instrumento de planificación integral del sindicato, asegurando que la arquitectura de género se integre plenamente en el modelo organizativo del sindicato.

353. Todas las estructuras y militantes del sindicato tenemos la responsabilidad de trabajar e impulsar todas las líneas del plan. La corresponsabilidad de todas y todos será clave para materializar este compromiso en los próximos años. El desafío es grande y el trabajo será proporcional a su magnitud: construir un sindicato mejor, feminista, que responda a los intereses y necesidades de toda la clase trabajadora.

354. Junto con el desarrollo del Plan de Equidad de Género, hemos comenzado a dar pasos hacia un sindicato más diverso e inclusivo, con la intención de evitar discriminaciones en función del origen de las personas o de la diversidad funcional y fomentar una mayor participación. Son ámbitos que todavía no los hemos trabajado suficientemente y que debemos abordar mejor en los próximos años. El diseño del Plan de Equidad de Género y la estructura que hemos creado en el sindicato nos puede resultar útil para este fin. Para poder representar a toda la clase trabajadora, para tener una militancia plural, para ampliar el campo de acción y abordar todos nuestros objetivos, es imprescindible desarrollar un sindicalismo antirracista y anticapacitista.

5.5. UNA BUENA PLANIFICACIÓN PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS

355. No es fácil decidir qué hace el sindicato y cómo lo hace. Cuando las prioridades, las metodologías y las planificaciones no están debidamente organizadas, el sindicato está condenado a ser una organización reactiva, y eso significa que el trabajo del sindicato, la estructura y la militancia no lo decide o condiciona el propio sindicato, sino que este es condicionado por la dinámica del día a día, y en gran medida por las decisiones que toman patronales, empresas o gobiernos.

356. Un sindicato como ELA no se puede permitirse trabajar únicamente de manera reactiva. En gran parte, un sindicato siempre será una organización reactiva, porque los ataques son constantes y debemos responder. Pero, a su vez, es necesario que el sindicato tenga margen para la acción propia, una planificación que le permita poner en marcha y ejecutar sus propias estrategias, objetivos y misiones. Con este fin, desde el último congreso, articulamos un sistema de gestión (Kudeaketa Sistema) que tiene como objetivo principal



mejorar la organización interna del sindicato, optimizar la coordinación entre sus diferentes estructuras y ofrecer claridad en la definición de prioridades y métodos de trabajo. Además, busca garantizar que todas estas acciones se lleven a cabo de manera planificada, fortaleciendo así la capacidad del sindicato para combinar respuestas efectivas con iniciativas estratégicas propias.

357. Unificar todo esto y funcionar de este modo en toda la organización no es tarea sencilla. La organización y la clase trabajadora siempre estará expuesta a ataques externos que, además, en gran medida, no podemos prever ni condicionar cuándo y cómo llegarán. Sin embargo, tenemos margen de mejora para optimizar nuestras formas de trabajo y ser más eficaces. Contamos con la posibilidad de articular de manera más ordenada y eficiente el trabajo reactivo, y mejorar la planificación, con el fin de garantizar el tiempo necesario para desarrollar nuestras propias estrategias y objetivos.

358. Es importante subrayar que cuando hablamos de eficiencia no queremos hacer nuestro el significado que se le da en el mundo empresarial. No entendemos la eficiencia desde el punto de vista economicista, sino desde la perspectiva del bienestar, relacionándola con lo trabajado en equidad de género. Hablamos de decidir bien qué vamos a trabajar y cómo. Tenemos que establecer prioridades con criterios estratégicos y poner en marcha planificaciones para mejorar nuestras tareas habituales, porque eso es lo que nos va a permitir, en definitiva, ser más eficaces, militar mejor y que el trabajo militante sea compatible con la vida.

359. No partimos de cero, hemos dado pasos importantes en los últimos años, pero nos queda mucho por hacer, desde la dirección hasta las secciones sindicales o grupos de trabajo de base. Hemos decidido que los procesos de transformación que suponen cambios profundos deben comenzar desde la dirección y a ello se ha dedicado el sindicato los últimos años. Por ejemplo, hemos puesto en marcha un sistema de transmisión de información más eficiente en la dirección del sindicato y en los próximos años, a través de la sindicalización, queremos extender este sistema hasta los centros de trabajo.

360. Hemos comenzado a trabajar con objetivos, metas e indicadores concretos que nos permitan medir mejor la idoneidad de nuestra actuación y planificar mejoras en cada ámbito del sindicato.

361. A lo largo de los próximos años, daremos continuidad y desplegaremos el trabajo iniciado. Tenemos el reto de extender este proceso de transformación a toda la estructura del sindicato y a todos los centros y sectores de trabajo. El Sistema de Gestión, cuyo objetivo es mejorar nuestra forma de trabajar y trabajar de forma planificada, va a jugar un papel importante en este camino, nos ayudará a dar el lugar estratégico que corresponde a los trabajos de sindicalización, de militancia y de equidad de género, entre otros, y nos permitirá organizar mejor y optimizar las tareas cotidianas.

5.6. LA DEFENSA JURÍDICA COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA LA ACCIÓN SINDICAL

362. La desregularización y flexibilización progresiva de las condiciones de trabajo han caracterizado los modelos de relaciones laborales durante los últimos años, junto con el abaratamiento de los despidos. La última reforma laboral aprobada en 2021 dentro del marco del llamado "diálogo social" español, no contempló efectos retroactivos, lo que significó descartar la posibilidad de revertir las medidas previas. Así, muchos de los elementos más perjudiciales de las reformas anteriores permanecen vigentes. Actualmente, la precariedad sigue siendo la norma en el mundo laboral, mientras las empresas mantienen un gran poder

unilateral para determinar las condiciones de trabajo, desde el inicio hasta la finalización de la relación laboral.

363. De todas formas, las decisiones que toman empresarias y empresarios sobre las condiciones laborales, ya sean individuales o colectivas, pueden ser sometidas a control judicial, en cierta medida. En consecuencia, responder y enfrentar estas situaciones exige contar con un servicio jurídico eficaz que actúe como referente en la defensa de los derechos laborales de las y los trabajadores ante los tribunales.

364. Nuestros servicios jurídicos interponen anualmente miles de reclamaciones en los juzgados para hacer frente a violaciones de todo tipo de derechos laborales, tanto individuales como colectivos: despidos, impagos o vulneraciones de derechos fundamentales como la huelga, entre otros. La lucha diaria contra la precariedad a través de la vía judicial constituye una labor de gran valor en el marco del trabajo sindical, orientada a mejorar las condiciones laborales y de vida de la clase trabajadora. Esto es posible gracias al compromiso y la profesionalidad de las personas que conforman nuestro equipo jurídico.

365. El principal desafío dentro de los servicios jurídicos consiste en continuar mejorando su calidad e impulsando la innovación jurídica, explorando nuevos caminos a través de la vía judicial para avanzar en la mejora de las condiciones laborales. Cada vez gestionamos un mayor número de casos, abordamos una diversidad creciente de temas y trabajamos en cuestiones más complejas. Debemos encontrar un equilibrio que permita combinar este aumento en la carga de trabajo con el mantenimiento y la mejora continua de la calidad de nuestro trabajo.

366. He aquí algunos elementos a tomar en consideración para poder avanzar:

- a) Los servicios jurídicos de ELA son un instrumento fundamental para la acción sindical y para proporcionar asesoramiento y defensa jurídica a las personas afiliadas. Somos conscientes de que conciliar la vía judicial y la acción sindical de forma planificada nos hace mucho más eficaces en la defensa de los derechos y en la lucha contra la precariedad. La apuesta por priorizar la lucha contra la precariedad nos obliga a mejorar la coordinación y la comunicación interna con las distintas federaciones y departamentos del sindicato. Ciertamente, esa es la mejor manera de valorar y aprovechar la experiencia y el conocimiento de nuestro equipo jurídico, y también para realizar aportaciones a toda la organización en el momento de diseñar la estrategia sindical en un mundo laboral cada vez más precario.
- b) Cada vez son más las personas que acuden a diario a nuestros locales o al servicio de consultas en línea de nuestra página web para solicitar asesoría jurídica, y muchas de ellas deciden afiliarse para recibir atención jurídica inmediata. Esta demanda creciente nos exige mejorar continuamente la atención que ofrecemos. En concreto, responder sin dilación y encaminar correctamente las consultas desde el principio nos ayuda a mejorar la calidad del servicio. En los próximos años será importante mantener esa tensión organizativa y promover la implicación de la militancia en esa tarea.
- c) En la lucha contra las desigualdades y las violaciones de los derechos de las mujeres o de cualquier otro tipo de discriminación en el ámbito laboral, el servicio jurídico ayuda defendiendo esos derechos en los juzgados. Desde la implementación del Plan Estratégico de Equidad de Género, hemos avanzado en el logro de algunos de los objetivos establecidos en él. Sin embargo, aún tenemos trabajo por delante para integrar plenamente la perspectiva de género en nuestra práctica jurídica diaria y para que el aprendizaje del servicio jurídico influya y se convierta en una fuente de inspiración para toda la acción sindical de ELA.



- d) Estamos desarrollando un nuevo sistema para recopilar y difundir información relevante sobre cuestiones de género. Este sistema nos permitirá realizar un análisis específico de las situaciones de discriminación y desigualdad basadas en el género. Esto nos ayudará a aprovechar de manera más efectiva el conocimiento y la experiencia acumulados por nuestro servicio jurídico en su intervención en diversas realidades laborales.
- e) Una vez dados estos primeros pasos en el trabajo para equidad de género, debemos profundizar en la adecuada formación de quienes forman el servicio jurídico. Proponemos trabajar e impulsar los siguientes objetivos estratégicos durante los próximos años:
 - i) Ampliar la capacidad que tiene el servicio jurídico para generar precedentes jurídicos en cuestiones de género, adaptando la estructura y el modelo de trabajo del departamento.
 - ii) Promover la participación de los miembros de los servicios jurídicos en los nuevos espacios de socialización y concienciación para mujeres previstos en las dinámicas comarcales y en el plan estratégico.
- f) Debemos potenciar la especialización para mejorar la eficacia y calidad de nuestro servicio jurídico. Estos últimos años hemos puesto en marcha dos equipos: la Fundación Bidelagun y el equipo de Concursos y EREs, con el fin de abordar adecuadamente algunas necesidades del ámbito de la salud laboral y ayudar de modo más eficaz a las plantillas de las empresas en situación concursal, de modo que podamos profundizar más en estos temas y ser más eficaces en el ámbito jurídico y sindical.

Esta apuesta nos ha llevado a mejorar significativamente la atención y la calidad del trabajo y nos ha permitido abrir nuevas vías jurídicas en la defensa de temas muy sensibles relacionados con la salud, la prevención, los despidos colectivos y los concursos. Para alcanzar este nivel, ha sido imprescindible la coordinación y el trabajo conjunto con el área de salud laboral, las federaciones y las comarcas. Ahora nos corresponde extraer conclusiones para planificar los siguientes pasos.

- g) Los cambios tecnológicos, el fenómeno de la digitalización o la inteligencia artificial (IA), además de crear nuevos empleos y nuevas formas de trabajar, como las plataformas digitales, están transformando progresivamente la manera de realizar muchas tareas. Asimismo, los sistemas de IA ya se están utilizando en las relaciones laborales para tomar decisiones en áreas como la contratación, selección de personal, promoción, evaluación de rendimiento o asignación de tareas. Existe el riesgo de que por medio de dichos sistemas se perpetúen los mecanismos discriminatorios históricos por razón de género, orientación sexual u origen, vulnerando derechos fundamentales. Estos problemas interpelan también a nuestro servicio jurídico. Nos corresponde continuar abriendo nuevas vías jurídicas en los tribunales para denunciar los abusos detectados y defender los derechos de las personas afectadas.

5.7. UN SINDICATO MÁS EUSKALDUN PARA ATRAER A LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL EUSKARA

367. Han transcurrido 20 años desde que pusimos en marcha la planificación para la normalización del euskara en el sindicato. Durante ese tiempo, la presencia del euskara ha aumentado significativamente dentro del sindicato, y vamos a trabajar para que la situación mejore aún más en los próximos años.

368. Muchas personas vascoparlantes viven en entornos donde no se habla euskara, y esto ocurre especialmente en el mundo laboral. Vivir y trabajar en euskara es una elección política adoptada a contracorriente, un ejercicio de rebeldía. Más allá del vínculo emocional, hemos construido un vínculo ideológico con el euskara, al ser conscientes de la opresión que sufren el euskara y las personas vascoparlantes. Esta conciencia nos permite también tomar consciencia de otras opresiones, y genera las condiciones para acercarnos a otras luchas, como el feminismo, la justicia social, la justicia climática o la lucha contra el racismo, aunque las personas vascoparlantes no estamos exentas de estas problemáticas. El euskara se convierte así en una herramienta para las luchas sociales. De este modo, dado que el sindicato es una herramienta para mejorar la vida de la clase trabajadora, y si el sindicato es cada vez más euskaldun, lograremos atraer al euskara a más personas de las clases populares.

369. Utilizamos cada vez más el euskara en nuestro día a día, aunque aún no hemos conseguido garantizar que todas las personas que así lo deseen puedan militar plenamente en euskara en ELA. En los próximos cuatro años, avanzaremos para lograrlo. Disponemos de herramientas de traducción en todas las comarcas para facilitar la realización de reuniones y asambleas en euskara, y hemos puesto a disposición de toda la militancia un sistema de traducción neuronal. Sin embargo, todavía no hemos conseguido que estas herramientas se utilicen de forma generalizada. Asimismo, hemos llevado a cabo pruebas en algunas comarcas como parte del proceso para euskaldunizar el sindicato, fomentando que los miembros de la estructura y representantes del sindicato aprendan euskara de manera conjunta. Con los aprendizajes obtenidos de estas experiencias, debemos trabajar para extenderlas y consolidarlas.

370. Tenemos establecidos los criterios para el uso del euskara tanto a nivel interno como externo, pero no siempre logramos cumplirlos. En el congreso anterior decidimos enviar nuestra información exclusivamente en euskara a aquellas comarcas y sectores que son “arnasguneak” o espacios vitales y de respiro para las personas vascoparlantes. Sin embargo, no hemos conseguido aplicarlo en todos los casos. En los servicios jurídicos, hemos implementado la posibilidad de tramitar los procedimientos judiciales únicamente en euskara, pero aún no somos capaces de garantizarlo en su totalidad.

371. Estamos avanzando hacia el objetivo de convertir a ELA en un sindicato más euskaldun. El reto para los próximos cuatro años será consolidar este camino y garantizar el cumplimiento de las decisiones que hemos tomado hasta ahora.

5.8. FORMACIÓN PARA REFORZAR LA MILITANCIA Y AFRONTAR LOS DESAFÍOS

372. Para fortalecer el proyecto sindical de ELA es fundamental la formación que reciben las personas militantes y responsables del sindicato mediante la Fundación Manu Robles-Arangiz. Se trata de un proceso formativo que ofrece orientación y capacitación a quienes asumen roles de responsabilidad, y les brinda herramientas adaptadas a sus funciones y desafíos. En ese sentido, además de enriquecer el activismo de la militancia, la formación



refuerza sus capacidades, y se convierte en un recurso elemental para afrontar los desafíos laborales y sociales. De ese modo, apostamos por una militancia más formada, inclusiva y comprometida, capaz de hacer frente a los desafíos laborales y sociales actuales y futuros.

373. De cara a los siguientes cuatro años, ELA ha identificado los ámbitos básicos en los que se debe profundizar para el desarrollo de sus líneas estratégicas. La Fundación continuará organizando formación en todas las líneas, junto con todos los departamentos, estructuras (comarcas y federaciones) y procesos del sindicato, tal y como ha ocurrido recientemente con el proceso de sindicalización. Se trata de un trabajo que responde a las necesidades organizativas y técnicas que les surgen a las personas de estructura, a representantes y a la afiliación del sindicato en su acción sindical.

374. En el siguiente periodo intercongresual, queremos dar un salto cualitativo con respecto a la formación técnica y jurídica de las personas de estructura, de representantes y de la afiliación. Ese objetivo lo desarrollaremos en colaboración con las federaciones y los servicios jurídicos.

375. Los cursos para nuevas personas delegadas seguirán siendo prioritarios, ya que representan el primer contacto con el sindicato. En cada periodo intercongresual, miles de representantes participan en los cursos, donde se establecen las bases del compromiso entre el sindicato y sus representantes y, en muchos casos, se inicia la relación con federaciones y comarcas. Numerosos contenidos utilizados en estas y otras formaciones están disponibles para delegados y delegadas y militantes del sindicato en la plataforma Moodle de la Fundación Manu Robles-Arangiz, contenido y uso que iremos ampliando y potenciando en los próximos años.

376. Asimismo, reforzaremos el Centro de Documentación del sindicato, recopilando y elaborando publicaciones y materiales de interés para la militancia. La Fundación intensificará su esfuerzo en lo relacionado con las publicaciones, especialmente en su difusión. El objetivo de esta labor será lograr que los materiales y estudios sobre temas sindicales, sociales y políticos ejerzan una influencia significativa entre las personas de la estructura, representantes y afiliación.

377. En coherencia con el Plan Estratégico de Equidad de Género, estableceremos mecanismos para garantizar que quienes dirijan las sesiones de formación integren las experiencias de las mujeres y una sensibilidad específica hacia sus necesidades. Incorporar sus vivencias en las publicaciones y en los contenidos de los cursos permitirá que el conocimiento colectivo del sindicato refleje plenamente la realidad de todas las personas que lo conforman. Del mismo modo, en los cursos fomentaremos dinámicas participativas y promoveremos una metodología inclusiva que incorpore la perspectiva de género, recogiendo las experiencias e intereses de las mujeres. Desde este enfoque, garantizaremos que todas las voces sean escuchadas y valoradas, enriqueciendo así el proceso formativo.

378. La Fundación Manu Robles-Arangiz continuará impulsando la investigación sindical en el ámbito universitario. Además, hemos logrado avances importantes, ya que, actualmente, en Euskal Herria más de diez personas están investigando sobre temas relacionados con la acción sindical. Cabe destacar que, con frecuencia, este trabajo de investigación se realiza en colaboración directa con la militancia de ELA.

379. En último lugar, la Fundación seguirá participando en el Foro de Fundaciones Soberanistas del estado español, fomentando alianzas y colaboraciones que refuercen el camino hacia soberanía y la transformación social que persigue ELA.

5.9. UN SINDICALISMO QUE SE ADAPTA A LOS CAMBIOS DEL MUNDO LABORAL

380. El mundo laboral está experimentando cambios profundos que requieren que el sindicato, fiel a su misión, haga frente a estos desafíos y se adapte a las nuevas realidades. La digitalización, la inteligencia artificial, el capitalismo de plataforma, las nuevas formas de precariedad laboral, los nuevos estilos de gestión empresarial y la transición ecosocial son algunos de los principales retos a enfrentar. ELA es consciente de la necesidad de comprender estos desafíos y de estar preparada para responder de manera eficaz, con el objetivo primordial de defender los derechos y la dignidad de las personas trabajadoras.

381. ELA se compromete a abordar todos estos desafíos con responsabilidad y desde una perspectiva que priorice siempre los intereses de las personas trabajadoras. El cometido del sindicato no se limita a la defensa de los derechos laborales, sino que también busca mejorar las condiciones laborales y reconocer el valor del trabajo. Para ello, resulta imprescindible que su estructura y organización estén adaptadas a las nuevas realidades, garantizando así su capacidad para responder de manera efectiva a las situaciones emergentes.

382. Por último, ELA considera que el futuro del mundo del trabajo es una tarea colectiva y, por ello, hace un llamamiento a todas las personas trabajadoras a unirse al sindicato para construir juntas un camino más justo y digno. La fortaleza del sindicato reside en la solidaridad y la organización de la clase trabajadora; juntas y juntos, somos más fuertes.



6 >>>

ALIANZAS PARA FORTALECER EL SINDICALISMO DE CONTRAPODER Y LA TRANSFORMACIÓN SOCIAL

383. Para afrontar debidamente la cruda realidad expuesta en esta ponencia, así como para responder a los desafíos descritos necesitamos espacios de colaboración y alianzas tanto en el ámbito sindical, social como político.

384. Para disputar a las patronales la distribución de la riqueza en empresas y centros de trabajo, para reducir la jornada laboral, compatibilizar empleo y vida, mejorar las condiciones laborales y luchar contra la precariedad, necesitamos trabajar conjuntamente y sumar fuerzas con otros sindicatos. Sin embargo, el desacuerdo sindical ha provocado, en más ocasiones de las deseadas, dificultades para colaborar de manera conjunta. Aunque nuestra preferencia no sea actuar en solitario, en los últimos años ELA ha demostrado su capacidad para avanzar, incluso en este contexto, logrando importantes avances y resultados

385. Si queremos mantener los derechos sociales y conquistar nuevos, cambiar el sistema fiscal, ampliar los presupuestos de los gobiernos, defender y fortalecer los servicios públicos, implementar un sistema público de cuidados, materializar la transición ecológica y social, avanzar hacia una sociedad feminista e inclusiva, garantizar la vivienda para todas las personas, poner las nuevas tecnologías al servicio de la sociedad, hacer frente al fascismo, defender y ampliar la democracia, defender y fortalecer nuestra nación, nuestra cultura y nuestra lengua, ganar soberanía en distintos ámbitos y caminar hacia un estado independiente, así como construir alternativas en el proceso de construcción de la sociedad que anhelamos... es imprescindible trabajar con otros sindicatos, agentes sociales y partidos políticos. Estos desafíos son demasiado grandes para afrontarlos en solitario o de manera fragmentada. Y más aún, si queremos enfrentarnos a la ola neoliberal, conservadora, fascista y militarista que se extiende por Europa y el mundo.

386. En el último congreso afirmamos que la verdadera medida de una organización sindical, social o política se encuentra en las alianzas que establece, dejando de lado las etiquetas, la historia y las manifestaciones más célebres: no somos lo que decimos de nosotras mismas, sino lo que hacemos. En ese sentido, mencionamos tres ejes para lograr alianzas estratégicas fuertes:

- a) Objetivos programáticos
- b) Modelo sindical
- c) Compromiso con los derechos humanos y con los derechos de los pueblos

6.1. ELA Y LAB VAMOS POR CAMINOS DISTINTOS

387. Para ELA, la única opción y elección ha sido la mayoría sindical de Euskal Herria. La mayoría sindical no se refiere a una mera cuenta aritmética: el modelo sindical es una cuestión fundamental. Los agentes principales de esa mayoría han sido ELA y LAB. Los dos pilares básicos de esa colaboración han sido, por un lado, desarrollar un modelo sindical de contrapoder, es decir, un modelo alternativo al sindicalismo de concertación de UGT y CC.OO., y por el otro, la defensa y la construcción de un ámbito vasco para las relaciones laborales y la protección social. Un modelo sindical propio que nos ayudara a liberarnos del sindicalismo de concertación de UGT y CC.OO. y de ser un subsistema del modelo español.

388. A pesar de las dificultades, este trabajo conjunto nos ha permitido avanzar de manera notable durante años. Pero, lamentablemente, salvo por el acuerdo en torno a la huelga general de 2020, la mayoría de los intentos de colaboración ha fracasado estos últimos años. En la actualidad, debemos decir que ELA y LAB hemos tomado rumbos distintos y que no compartimos acuerdos mínimos para la colaboración. Desde el punto de vista de ELA, han sido tres los obstáculos principales estos últimos años: distintas estrategias e instrumentos de negociación colectiva, la influencia de la estrategia de Sortu y EH Bildu en la iniciativa sindical de LAB y el regreso de LAB a la participación institucional.

389. Las diferencias entre ELA y LAB en la negociación colectiva son manifiestas. En opinión de ELA, las huelgas son primordiales para hacer frente a la situación actual: por desgracia, se necesitan confrontaciones firmes y duraderas para mejorar las condiciones laborales y, por eso, es indispensable preparar a las y los trabajadores para huelgas largas. No obstante, aparte de una voluntad sólida, se necesitan recursos y herramientas: personas que ayuden a organizar a la gente, formación, expertas y expertos económicos y jurídicos que contribuyan a realizar propuestas y recursos económicos para aguantar durante la confrontación. En ese sentido, la herramienta más importante para ELA de cara a la negociación colectiva y a la confrontación es la caja de resistencia. Sin ella, una lucha con reivindicaciones sólidas apenas puede mantenerse.

390. Según el Consejo de Relaciones Laborales, el 70% de todos los días de huelga realizados los ha convocado ELA. LAB, en cambio, el 28% de ellos. La caja de resistencia evita que se impongan las propuestas de la patronal y brinda más opciones de obtener mejores contenidos. Sin ella, cuando no se quiere convocar huelga, cuando existen dificultades para mantenerla o cuando no se puede alargar, el único camino es flexibilizar los contenidos para llegar a acuerdos. Desafortunadamente, LAB ha elegido ese camino, y se ha unido así a CC.OO. y a UGT. Eso es lo que ha pasado en el metal de Araba, en el de Bizkaia, en la limpieza de Bizkaia, en el papel de Gipuzkoa, en las artes gráficas, Instalaciones deportivas... En todos esos casos, LAB se ha acompañado de UGT y CC.OO., aislando tanto a ELA como sus estrategias y reivindicaciones, y armando mayorías alternativas que aceptan peores condiciones laborales.

391. Por otra parte, ELA considera que la vinculación de LAB con su universo político influye directamente en su iniciativa sindical. Y esa situación se ha agravado. De hecho, dentro de la estrategia de EH Bildu de suscribir acuerdos y pactos de país con el PNV, el PSE-EE y el PSN, a medida que se cerraban acuerdos de coalición, LAB ha intentado descartar o condicionar las movilizaciones, la confrontación y la dinámica de huelgas. En este sentido, resulta significativo que, siendo la situación del sector público de Navarra similar o peor que la de la CAPV, y siendo LAB el primer sindicato de la administración pública navarra, haya desdeñado impulsar una dinámica de huelgas similar a la CAPV, incluso haya tratado de limitar y, en algunos casos, hasta obstaculizar las mismas. O, por poner otro ejemplo, tras llegar EH Bildu a un acuerdo con el PNV en torno al pacto educativo, LAB quiso abandonar la dinámica de huelgas, o suscribió con el Gobierno Vasco acuerdos como el de Arantzazu.



392. ELA considera que el hecho de que EH Bildu haya optado llegar a amplios acuerdos con quienes son responsables de la situación en lugar de priorizar una estrategia de confrontación y construcción de alternativas ha influido en las iniciativas de LAB. Entendemos en ese contexto su regreso a las mesas institucionales. La estrategia actual de EH Bildu plantea una dicotomía: ¿cómo mantener la estrategia de contrapoder cuando el partido del mismo movimiento abandona la confrontación y persigue amplios acuerdos?

393. En su último congreso, LAB decidió revisar su actitud con respecto a la participación institucional y regresar a Osalan y al Instituto Navarro de Salud Pública y Laboral, aunque la estructura y las funciones de esos organismos no hayan cambiado. En opinión de ELA, dicha decisión supone abandonar el trabajo conjunto realizado los últimos veinte años contra la concertación social, y cuestiona el trabajo llevado a cabo por los sindicatos para denunciar la inutilidad y el perjuicio que generan los órganos de participación institucional y el trabajo para salir conjuntamente de ellos.

394. Desgraciadamente, ELA y LAB vamos por caminos distintos. No es la realidad que nos gustaría, pero lo más honesto es aceptar la situación sin alimentar ninguna ficción. ELA seguirá defendiendo un ámbito de contrapoder social y sindical autónomo. En Euskal Herria existe un amplio espacio compuesto por diferentes agentes, fuera de la dinámica institucional, que además comparten la necesidad de defender alternativas y otras políticas distintas. ELA continuará por ese camino.

6.2. LA IZQUIERDA ES NECESARIA EN LAS INSTITUCIONES... SIEMPRE Y CUANDO SE ARTICULE CON EL MOVIMIENTO SINDICAL Y SOCIAL

395. Como se explica en el capítulo primero, ELA es crítica con el papel que están jugando las izquierdas políticas en Euskal Herria. Pero para el movimiento sindical es imprescindible que los partidos de izquierda planten cara en las instituciones a las políticas contrarias a los intereses de la clase trabajadora, confronten la agenda reaccionaria y defiendan un programa alternativo. Sin eso, solo los sindicatos y movimientos sociales, difícilmente pueden cambiar la situación.

396. ELA considera que, tomando como eje la firme decisión de hacer frente a las políticas neoliberales y respetando la autonomía de cada organización, la articulación sindical, social y política para desarrollar una agenda social y soberanista tendría una gran capacidad para cambiar la situación sociopolítica de Euskal Herria. En esta lógica se situaba la propuesta que en 2013 hizo ELA a la dirección de Sortu con el objetivo de explorar las posibilidades de desarrollar una agenda de izquierda y una estrategia soberanista. Respondía a las mismas claves la declaración “Por un proceso social soberanista unilateral” que lanzamos en 2017 junto a LAB. En ella recogíamos el compromiso de “promover alianzas de izquierdas y colaborar” y especificábamos que “la izquierda política debe priorizar la agenda social como base de la agenda soberanista”.

397. Sin embargo, ELA constata con resignación que esa no ha sido la hipótesis de trabajo que Sortu o EH Bildu han decidido transitar, ya que no hemos podido comprobar la enorme potencialidad de un trabajo conjunto entre una fuerza de izquierda con una importante representación institucional y una amplia mayoría sindical de contrapoder, un ensayo que podría constituir una auténtica referencia en Europa.

398. Estas propuestas no han sido posibles y tanto Sortu como EH Bildu han optado por otra vía. Son evidentes las discrepancias que han surgido desde entonces entre ELA y Sortu, EH Bildu o LAB. Sin embargo, ELA reitera la necesidad del sindicato de que los partidos de izquierda confronten en las instituciones la agenda reaccionaria dominante y desarrollen un

programa alternativo que defienda los intereses de la clase trabajadora, y cree en el potencial que esta articulación tendría para cambiar la situación sociopolítica de nuestro país y mejorar las condiciones materiales de vida de la clase trabajadora y de las clases populares. En línea con lo que decimos en esta ponencia, ELA considera que ello serviría para fortalecer de forma notable el proceso soberanista de nuestro país.

399. Sin embargo, para poder hacerlo, como ya hemos dicho, es necesario respetar la autonomía de cada agente y articular adecuadamente las estrategias y agendas de los partidos políticos y de los sindicatos y movimientos sociales.

400. ELA no está satisfecha con las decisiones y las principales estrategias adoptadas en los últimos años por los partidos políticos de izquierda con representación institucional en Euskal Herria. Sin embargo, somos conscientes de que de haber política de izquierdas en las diferentes instituciones y que las líneas principales defendidas en esta ponencia tengan algún apoyo institucional, será principalmente por la vía de esos partidos. ELA sigue convencida de la potencia de una articulación sindical, social y política para desarrollar una agenda social y soberanista respetuosa con la autonomía de cada agente. El sindicato considera que hay capacidad y base militante suficiente si se quiere recorrer ese camino.

6.3. ALIANZAS SOCIALES PARA GANAR EN CORRELACIÓN DE FUERZAS Y EN CONTRAPODER

401. Las movilizaciones, las reivindicaciones, las huelgas y los diversos cambios que han ocurrido en Euskal Herria estos últimos años no serían posibles o serían muy diferentes sin el trabajo y la colaboración con diferentes agentes y movimientos sociales.

402. Ejemplo de ello son:

- a) Las campañas, iniciativas y movilizaciones de diferente naturaleza y contenido que hemos impulsado con otros sindicatos, agentes y movimientos sociales organizados en la Carta de Derechos Sociales.
- b) El gran trabajo del movimiento feminista para poner en evidencia y denunciar la violencia contra las mujeres, para incrementar los derechos y el empoderamiento de las mujeres y para poner en valor el trabajo de cuidados, así como la huelga feminista general del 30 de noviembre de 2023 organizada conjuntamente a favor de una reorganización y un sistema público de cuidados.
- c) La lucha y las numerosas movilizaciones conjuntas y constantes del movimiento de pensionistas, contra el recorte de las pensiones, la brecha de género en las pensiones y a favor de una pensión mínima en Euskal Herria.
- d) Las plataformas que trabajan en defensa de la salud pública en diferentes comarcas de nuestro país.
- e) Los movimientos juveniles que en los últimos años están teniendo un auge considerable, especialmente, las organizaciones que están emergiendo en el seno del Movimiento Socialista, y el trabajo organizativo, las campañas, iniciativas y movilizaciones que han llevado a cabo para combatir las múltiples opresiones del capitalismo y construir un futuro para los jóvenes.
- f) Asociaciones y plataformas como Euskal Herriak Kapitalari Planto o OMAL que son críticas con el capitalismo y tratan de ponerle límites y socializar alternativas.



- g) El trabajo de denuncia y movilización de las asociaciones o plataformas en contra de la opresión y la guerra contra los pueblos.
- h) El trabajo que realizan asociaciones, agentes y organizaciones a favor de euskaldunizar nuestro pueblo, y las iniciativas, campañas y movilizaciones que compartimos.
- i) Las denuncias y reivindicaciones manifestadas por asociaciones de empleadas del hogar, y las iniciativas y propuestas compartidas.
- j) La respuesta de los diferentes colectivos LGTBI frente a los ataques contra la libertad de género y sexual, el trabajo para liberarnos de la estructura impuesta por el heteropatriarcado y los ámbitos y reivindicaciones compartidas.
- k) El trabajo de denuncia de las discriminaciones y de sacar a luz las vulneraciones de derechos fundamentales que han realizado las asociaciones de personas sin papeles y migradas, y las campañas, iniciativas y movilizaciones que han impulsado para obtener la regularización y cambiar la ley de extranjería.
- l) La respuesta del movimiento ecologista a la contaminación, al cambio climático o a los ataques contra la biodiversidad, así como las iniciativas y movilizaciones compartidas contra las megainfraestructuras o la colaboración y las movilizaciones para lograr una transición ecosocial justa en el conjunto de Euskal Herria, en Ipar Euskal Herria con la colaboración entre la Fundación Manu Robles y Bizi!
- m) Las campañas, acciones y movilizaciones con varias asociaciones y colectivos para defender el derecho a la vivienda para todas las personas en el conjunto de Euskal Herria, ya sea como ELA, mediante la Fundación Manu Robles y con la participación de Alda.
- n) Las relaciones y la colaboración con los grupos, asociaciones y cooperativas que están creando alternativas al sistema capitalista en diferentes ámbitos y que dentro de la Economía Social Solidaria y Transformadora están construyendo la sociedad que anhelamos.
- o) La relación y las iniciativas con las asociaciones, agentes o movimientos que trabajan a favor del derecho a decidir de Euskal Herria, en la construcción de la soberanía de nuestro pueblo y por avanzar en el camino hacia la independencia.

403. A juicio de ELA, el mayor tesoro de nuestro pueblo son esos agentes, asociaciones y movimientos que, junto con el sindicalismo de confrontación, defienden los intereses de la clase trabajadora e impulsan la transformación social de Euskal Herria.

404. ELA se esforzará en aunar fuerzas y por trabajar en colaboración con todos esos agentes en los distintos ámbitos, así como en luchas generales en las que los intereses de las clases populares estén en juego. Tenemos la firme convicción de que este es un trabajo imprescindible para ganar en correlación de fuerzas, reforzar el contrapoder y transformar la sociedad.

6.4. ALIANZAS EUROPEAS E INTERNACIONALES

405. Dado el carácter internacionalista de ELA, para responder a los problemas expuestos en la primera parte de esta ponencia, responder a las imposiciones y problemas de nuestro país, de los estados francés y español, de Europa e internacionales y, además, provocar cambios en las líneas que hemos expuesto, debemos impulsar colaboraciones y alianzas más allá de nuestras fronteras, dando continuidad a la senda trazada hasta ahora.

406. El sindicato apuesta, también en el ámbito internacional, por construir relaciones y alianzas con sindicatos, asociaciones, organizaciones o movimientos que tienen como ejes la autonomía sindical y organizativa, la confrontación democrática, el contrapoder, la transformación social, feminista, ecologista, antirracista, antifascista y democrática o la soberanía de los pueblos. Nos esforzaremos en mantener las relaciones ya existente y por crear nuevas.

407. Continuaremos exponiendo la lectura que hacemos en esta ponencia en las estructuras internacionales de las que somos parte, explicando la necesidad de un modelo de confrontación y contrapoder y subrayando nuestro respeto y firme compromiso con los derechos humanos, a favor de la democracia y con los derechos de los pueblos.

408. Queremos seguir manteniendo relaciones bilaterales prioritarias, especialmente, con sindicatos afines con los que compartimos modelo sindical y sindicatos de naciones sin estado, tal y como lo venimos haciendo durante los últimos años. Así lo hemos hecho y queremos continuar haciendo con sindicatos de Galicia, Cataluña, Quebec, Sahara y Palestina. Han sido especialmente fructíferas la colaboración y las movilizaciones conjuntas que hemos llevado a cabo con la CIG gallega y La Intersindical catalana, con el objetivo de responder conjuntamente a los ataques del estado español y garantizar ámbitos propios para negociación colectiva. Queremos continuar así también en el futuro.

409. Queremos construir relaciones y compartir conocimientos con sindicatos y organizaciones internacionales que trabajan estrategias exitosas a la hora de organizar trabajadoras y trabajadores y de confrontar tanto en empresas como en sectores, con el fin de incrementar nuestra capacidad de organización y confrontación.

410. Mediante el presupuesto que destinamos a "Garapena" queremos seguir manteniendo con firmeza los proyectos de formación sindical que llevamos a cabo en todo el mundo en colaboración con organizaciones afines. Se trata de proyectos que nos permiten conocer de primera mano las realidades sociales, políticas y sindicales de otras regiones del mundo. Allá comienza el sistema de explotación y opresión del capital que atraviesa de par en par Euskal Herria, es decir, los territorios y sociedades que explotan empresas o transnacionales que trabajan en nuestro país o que, a menudo, están arraigadas en Euskal Herria.

411. Precisamente, la colaboración que tenemos con OMAL y la solicitud de crear un "Centro vasco de empresas transnacionales y derechos humanos", responde al objetivo de promover el control sobre las estructuras neocoloniales y establecer mecanismos de control.

412. Las alianzas contra los acuerdos de comercio internacional, tales como el Tratado sobre la Carta Europea de la Energía, el Pacto UE-Mercosur y el CETA, plataformas de confrontación de las que ELA forma parte, tienen como finalidad, precisamente, hacer frente a ese sistema de explotación global. Persiguen el mismo objetivo los intentos por conseguir un Tratado Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos en la ONU, la participación en los encuentros de foros mundiales alternativos, ser miembros del Foro de



Sindicatos a favor de la Democracia Energética (TUED), así como la ayuda al pueblo palestino a través de su red sindical.

413. Sigue la misma lógica, la denuncia que junto con OMAL hemos realizado sobre lo que se esconde tras los fondos Next Generation-EU. Se trata de una estrategia que, bajo el pretexto de la sostenibilidad y la transformación digital, extiende la precariedad de la sociedad, impone severas contrarreformas, disciplina a los estados mediante la deuda y la hace pagar con dinero público, y persigue concentrar, aun más, el capital en manos de las grandes corporaciones. Por ello, ELA, junto con otros sindicatos y agentes vascos, europeos e internacionales, está comprometida con la creación de una alianza para denunciar y confrontar esta estrategia.

414. Para enfrentar esta estrategia que busca dominar a estados y sociedades mediante la deuda, hace años que mantenemos relaciones y colaboración con el Comité para la Abolición de las Deudas Ilegítimas (CADTM). En colaboración con el CADTM y otros agentes, continuaremos sacando a la luz en modo en el que los poderes económicos y el capital utilizan la deuda ilegítima para mantener a países enteros bajo su dominio, así como denunciando esta práctica y luchando por abolirla.