

The background features a light grey upper section and a vibrant red lower section. Several thick, overlapping diagonal bands in shades of red and orange cut across the composition. In the upper left, a black-outlined speech bubble points downwards and to the right, containing the text 'Lankidetu!'.

**Lankidetu!**

**PONENCIA  
Y RESOLUCIONES  
APROBADAS  
EN EL XIII CONGRESO**

urtarrilak 23-24 de enero  
**2013. KONGRESUA**

**ELA**



# PONENCIA

XIII. CONGRESO CONFEDERAL



**INTRODUCCIÓN .....7**

**A. UNA CRISIS SOCIAL, ECONÓMICA, DEMOCRÁTICA Y MEDIOAMBIENTAL .....11**

1. Caracterización de la crisis .....11
2. Hicimos un diagnóstico certero sobre el llamado proyecto europeo .....12
3. España: uniformidad en los recortes de derechos sociales y laborales .....14
4. La evolución de la distribución de la riqueza y del empleo da mucha luz sobre la posición política y social de todos los agentes .....15
5. Persiste, a pesar de todo, la ficción de este diálogo social .....23
6. Se debilita la protección social: la política fiscal lo explica en gran medida .....24
7. El nuevo mapa electoral no ha supuesto una alternativa .....27
8. No es “sólo Rajoy”: las administraciones vascas recortan, y mucho .....29
9. Tenemos alternativas .....30
10. Necesidad de movilización .....32
11. Por un nuevo modelo de producción, distribución y consumo .....32

**B. UN ESCENARIO DE OPORTUNIDAD EN LA CUESTIÓN NACIONAL .....35**

1. Se incrementa el impulso centralizador y uniformizador del estado .....35
2. El estado se niega a abordar un proceso de normalización política .....38
3. Persisten importantes vulneraciones de derechos humanos, civiles y políticos y faltan consensos en materias graves como la de las víctimas .....39
4. El sistema político surgido tras la transición española, cada vez más en entredicho .....40
5. Lucha por la hegemonía en el seno del nacionalismo vasco .....41
6. La búsqueda de homologación institucional prima sobre lo social .....42
7. Nuevas posibilidades para el reconocimiento institucional de Iparralde .....43
8. Ya es hora de reparar las deficiencias en materia de democracia y derechos humanos .....44
9. Este puede ser un tiempo favorable en el camino de nuestra plena soberanía .....46
10. Apostar por la soberanía supone también respetar a la mayoría sindical vasca .....49

**C. UN ANTES Y UN DESPUÉS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....51**

1. Una negociación en crisis desde mucho antes que “la crisis” .....51
2. La reforma normativa supone un antes y un después en materia de relaciones laborales .....52
3. No cabe hablar de distintas patronales .....53
4. La alternativa pasa por llegar a más sitios y de mejor manera, buscando nuevos ámbitos y posibilidades de acción .....54
5. El reto de la información y el valor de las asambleas .....55
6. Un proceso permanente, ligado al trabajo organizativo, que no puede fiarse a la improvisación .....56
7. Algunas pautas concretas .....57
8. Contenidos reivindicativos y aplicación de los acuerdos .....58
9. Trabajar por la inaplicación de la reforma .....59
10. Contenidos reivindicativos .....59
11. Trabajar las alianzas .....61
12. Gabinete económico y de negociación colectiva: .....62

<b>D. MÁS MILITANCIA PARA LAS FUTURAS ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS .....</b>	<b>65</b>
1. Dar prioridad a hacer organización .....	65
2. Debemos dar valor a lo que hacemos .....	65
3. Un test organizativo que nos emplaza a futuras adaptaciones .....	66
4. Podemos incrementar nuestra afiliación y representatividad .....	67
5. Fortalecer los liderazgos compartidos .....	69
6. Reforzar nuestra apuesta por la comarca integral .....	69
7. Federaciones y sectores para la sindicalización .....	70
8. Mejorar la calidad de nuestro trabajo. La importancia de las reuniones .....	72
9. Tres líneas de intervención: sindicalizar, estructurar y movilizar .....	73
<b>E. FORTALECER LA ORGANIZACIÓN DESDE LAS ÁREAS Y SERVICIOS .....</b>	<b>79</b>
1. Formación .....	79
2. Servicios jurídicos .....	80
3. Inmigración .....	80
4. Salud Laboral .....	81
5. Área de políticas de género .....	82
6. Área de Euskara .....	83
7. Prensa y publicaciones .....	83
8. Área de jóvenes .....	84
9. Área de personas desempleadas .....	85
10. Área internacional .....	85
11. Medioambiente .....	87



## INTRODUCCIÓN

El Comité Nacional de ELA, al trabajar y finalmente aprobar esta ponencia que ahora se propone a la discusión del Congreso, ha optado por un texto sensiblemente más corto que el de anteriores ocasiones. El objetivo no es otro sino el de facilitar la lectura y animar la discusión del programa del sindicato con un número mayor de militantes.

Se ha realizado un esfuerzo importante para que la ponencia sea ante todo un programa de acción, limitándose a introducir en exclusiva aquellos elementos de diagnóstico y de revisión que se consideran imprescindibles. En este sentido, por lo tanto, la ponencia da por conocidas la totalidad de las resoluciones, posicionamientos, comunicados, estudios... realizados por la confederación durante el pasado período intercongresual.

En cada Congreso, la ponencia marca las líneas generales de intervención, internas y externas, de nuestra confederación sindical. El texto tiene, por tanto, una pretensión práctica ineludible, como es la de orientar la acción general del sindicato para los próximos cuatro años.

Esa pretensión práctica obliga a actualizar en cada coyuntura histórica el desempeño de nuestra confederación sindical abertzale y de clase. En este sentido, el lema del Congreso, "Lankidetu!", constituye el leitmotiv que alimenta también la orientación de la ponencia. Ante la durísima situación social y económica que atravesamos, ELA considera que la respuesta no puede ser otra que la de "más sindicato", más compromiso colectivo, más vinculación militante, con el objeto de organizar una respuesta solidaria acorde a los intereses de la clase trabajadora.

El XII Congreso confederal, celebrado en noviembre de 2008, hizo ya un diagnóstico sucinto de la crisis financiera y económica que se iniciaba precisamente en los meses de redacción de su ponencia. En relación con ese contexto, el Congreso señaló tres ideas fundamentales que siguen, a nuestro entender, en vigor: que la crisis es una crisis inducida, y que lo es también de la democracia; que la economía debe estar subordinada a la política, y ésta al servicio de las clases populares; y, finalmente, que otro sindicalismo es posible. Efectivamente, nuestro empeño es conseguir que las decisiones fundamentales sobre todos aquellos elementos que tienen que ver con una vida digna tengan a la sociedad como protagonista y no sólo, en exclusiva, a las élites políticas, y menos aún a las económicas.

A los pocos meses de la celebración del Congreso, en mayo de 2009, la mayoría sindical vasca convocaba la primera de las cinco huelgas generales realizadas hasta la fecha desde la crisis que se inicia en 2007. La idea fuerte de aquella convocatoria era

muy simple: “si no se modifican las políticas, vendrán los recortes”. Esto es lo que, desgraciadamente ha sucedido hasta la fecha.

La activación de la mayoría sindical tiene un doble objetivo básico: impedir, por una parte, que las relaciones laborales en Euskal Herria se configuren como un subsistema del marco español, y por otro lado, hacer visible un modelo sindical reivindicativo, de contrapoder, determinado a no dar cobertura a las políticas de austeridad y a las reformas. Ambos objetivos eran coherentes con un escenario marcado por la crisis, por un lado, y la puesta en marcha del diálogo social con la minoría sindical impulsado por el gobierno de López.

En este contexto, ELA ha tratado de profundizar en tres líneas de trabajo. En primer lugar, hemos tratado de fortalecer la negociación colectiva. La reforma normativa realizada por Zapatero tuvo por objeto debilitar la posición sindical en la negociación de los convenios y otorgar el monopolio negocial a UGT y CCOO a través de la centralización y la afirmación de la primacía de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. La reforma impulsada por Rajoy, por su parte, se ha puesto como objetivo proceder a un recorte brutal de los salarios para propiciar una nueva fase de acumulación capitalista a costa de un empobrecimiento generalizado. Para ELA, es evidente que no habrá en un futuro próximo condiciones de trabajo dignas salvo en aquellas empresas, centros de trabajo, sectores o subsectores, que estén efectivamente sindicalizados (es decir, con trabajadores afiliados, movilizados, conscientes, con secciones sindicales constituidas y a pleno rendimiento). Dicho de otra manera: solo es posible limitar o incluso impedir los efectos perversos de esta reforma si somos capaces de responder en la base al ataque global, incrementando los recursos de poder sindical como son la propia organización en la base, la agenda reivindicativa, las alianzas, los recursos materiales y la militancia del sindicato dedicados a esa respuesta.

En segundo lugar, ELA se ha empeñado en promover una movilización social amplia en torno al modelo de sociedad. Los derechos sociales, la calidad de los servicios públicos (sanidad, educación o servicios sociales) determinan la calidad de vida de la gente. Y las políticas de recortes están atacando todo esto. Para ello la política fiscal es un eje central. El Concierto y el Convenio económico (los regímenes de autonomía fiscal en Hego Euskal Herria) se han utilizado tanto durante los años de crecimiento como actualmente para crear un auténtico paraíso fiscal. Concienciar y movilizar a la sociedad en torno a la política fiscal y presupuestaria constituye para el sindicato una tarea de primer orden.

En tercer lugar está, obviamente, el reto de las alianzas, habida cuenta del panorama en relación con el fenómeno decadente de la política partidista, de la dinámica institucional dominante que ha actuado y actúa al dictado de los principios neoliberales, así como del devenir de los principales sindicatos del estado dispuestos a dar cobertura a la política de reformas y recortes al abrigo del diálogo social y de la generosa financiación pública. En relación con las alianzas, el período intercongresual pasado ha tenido dos fases muy diferenciadas, toda vez que el estreno institucional del sector político que había estado ilegalizado, ha puesto en crisis el desempeño de la mayoría sindical.

Para ELA, el “principio de no subordinación” del sindicalismo al poder institucional y a los partidos políticos es un principio absoluto. De ese principio además se deriva un ejercicio permanente de disciplina intelectual y política, que es el de valorar los acuer-

dos y las políticas exclusivamente por sus contenidos y no por sus firmantes o promotores. ELA entiende que este compromiso de clase constituye su aportación más genuina al proceso de construcción nacional, un proceso que debe incorporar necesariamente elementos reales de solidaridad y justicia social. Más aún si pretende concitar la adhesión mayoritaria de la sociedad y de las clases populares. ELA busca una dialéctica con la política en la que ésta admita su autonomía y también su voluntad de influir políticamente como hecho incuestionable. Pero esa voluntad de influencia sindical y política nada tiene que ver con la contienda electoral partidaria.

La presente ponencia va a tratar de profundizar, precisamente, en estas tres líneas de trabajo, a las que hay que unir la cuestión democrática nacional, además de la dimensión organizativa, como elemento instrumental central para llevar todo ese trabajo adelante. Como recordábamos en la Declaración de nuestro centenario (celebrado en 2011), “a los cien años de su fundación, ELA afirma que el sindicato sigue siendo el principal y más eficaz medio para combatir por las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y trabajadoras en el camino hacia una sociedad más justa”. Esa vocación sólo puede realizarse buscando una implantación real en el mundo del trabajo, basada en la militancia y en la afiliación. Por ello, “en esta búsqueda de legitimidad en la base, ELA renueva también su propio compromiso democrático, apostando por la participación creciente de la afiliación en la deliberación y decisión sobre los programas, propuestas y acciones de la confederación y sus organizaciones profesionales y territoriales”.

Ese es precisamente el ejercicio de deliberación y decisión al que está llamado también este XIII Congreso. “Lankidetu!”, vincular de manera creciente a más y más militancia a nuestro proyecto sindical, será la demostración fehaciente del éxito de este congreso.





# UNA CRISIS SOCIAL, ECONÓMICA, DEMOCRÁTICA Y MEDIOAMBIENTAL

## 1. Caracterización de la crisis

El sistema capitalista y patriarcal, como recogía la mencionada Declaración del Centenario, “basado en el inmediato y exclusivo beneficio privado, convierte en norma la explotación del mundo del trabajo, la opresión de los pueblos y la destrucción de la propia vida y recursos del planeta”. De esa manera, ese modelo económico y social, incapaz de sostener la vida digna de todos y todas, nos ha puesto ante una crisis sistémica sin precedentes que afecta no sólo a la distribución de recursos y a la economía real, sino también a la política y la democracia.

En el plano mundial se ha renunciado a cambiar el modelo dominante, e incluso se han producido retrocesos en cuestiones como el cambio climático, en los que existía una regulación muy insuficiente, pero que conllevaba un determinado nivel de exigencia a los gobiernos. En lugar de avanzar en la regulación, se ha optado por un modelo de acuerdos voluntarios, sin ni siquiera las exigencias anteriormente existentes, llenos de generalidades, que suponen dar barra libre a la voracidad del capital.

Existe además, una crisis vital en el sistema de organización social y económica en la que vivimos: la crisis de los cuidados. La visión dicotómica diferenciada entre lo “público” (los mercados, lo productivo, los poderes públicos, el trabajo asalariado...) y lo “privado” (las redes sociales, los grupos familiares, la reproducción, el trabajo de cuidados...) no hace más que favorecer a la estructura del sistema y condenar a múltiples colectivos sociales a la invisibilidad y a la exclusión. Ahí merecen mención especial las mujeres, la mitad de la población, ya que son las que se encargan mayoritariamente del trabajo reproductivo y de cuidados.

La salida que se nos está imponiendo es falsa. No es realmente una salida. Y es además injusta, porque deja de lado las causas de esta crisis, y aprovecha la ocasión para profundizar en el deterioro económico, social, medioambiental y democrático, para beneficio de una minoría.

Hace ahora cuatro años, siquiera por unos meses, predominó el discurso de la necesidad, genérica, de cambiar las políticas. Era evidente que las causas de la crisis había que buscarlas en la aplicación de las políticas neoliberales y antisociales, en la especulación bancaria y financiera o en la desigualdad creciente y el deterioro democrático. Sin embargo, aquella retórica sin disposiciones concretas ha ido dando paso a una intensificación de las mismas políticas que habían provocado la crisis.

Como decíamos, esta crisis es también política, como consecuencia por un lado de un fenómeno singular de oligarquización y de asalto de la democracia y, por otro, de la dejación de la clase política de sus responsabilidades, primando los intereses de las élites por encima de programas electorales, intereses ciudadanos, etc. Este asalto, protagonizado por empresas, multinacionales, bancos, fondos de pensiones, agencias de calificación y especuladores se ha hecho, de facto, con los instrumentos institucionales de las democracias, los poderes tradicionales, los medios de comunicación hegemónicos y con los propios partidos políticos, a través de su financiación. Como consecuencia de ello, se traslada a las mayorías sociales el falso mensaje de que no hay alternativas a su propio sacrificio.

Por lo tanto, junto a la lucha por el reparto de la riqueza y otro modelo de producción distribución y consumo, debemos resaltar en nuestro análisis de esta fase el combate entre democracia y oligarquía. Se trata de un combate de largo recorrido, tan largo como el del movimiento obrero, portador, desde su origen, por vocación y necesidad, de valores democráticos, solidarios y civilizatorios. En este sentido, debemos señalar nuestra profunda preocupación sobre el riesgo de que surjan tendencias políticas y sociales ligadas al fascismo, que pueden utilizar la crisis, y de hecho en otros países ya esta sucediendo, para absorber el desencanto de la ciudadanía e implementar discursos y acciones fascistas. El sindicalismo de clase y abertzale que representa ELA es radicalmente antagónico con este tipo de movimientos.

## **2. Hicimos un diagnóstico certero sobre el llamado proyecto europeo**

En enero de 2005 ELA solicitó el voto negativo al Tratado de la Unión Europea. Argumentamos que el proceso de construcción europea que ese Tratado sancionaba, confirmaba la supremacía del mercado sobre los derechos laborales y sociales e iba en contra del derecho de autodeterminación de los pueblos. El tratado no establecía exigencias sobre cuestiones relacionadas con el empleo (nivel de paro o precariedad laboral) o niveles mínimos de fiscalidad o protección social. Y sin embargo, sí limitaba el déficit o la deuda pública asumible por los gobiernos de la Unión, además de establecer sanciones en caso de incumplimiento de los límites impuestos.

En el XII Congreso Confederal aprobamos también, por unanimidad, una resolución sobre el Tratado de Lisboa, que sería aprobada poco después. Para ELA suponía un paso más en ese proceso de construcción a favor de las rentas del capital y en detrimento de la mayoría de la población.

Lo ocurrido en estos cuatro últimos años ha sido aún peor. Todos los datos muestran que las políticas de ajuste están llevando a los pueblos de Europa a un empobrecimiento generalizado y al desastre social. Y sin embargo, cumbre tras cumbre, los gobiernos de la Unión han ido acordando más pasos en esa dirección. Se da prioridad absoluta a los recortes del gasto -especialmente el social-, se aboga por la reducción salarial y la precarización de las condiciones de trabajo y se destinan ingentes cantidades de dinero público a la banca.

Resulta inaudita la naturalidad con la que se habla de la nueva troika europea, compuesta por FMI, el Banco Central Europeo y la Comisión Europea. Hace escasos años habría resultado inimaginable que una institución como el Fondo Monetario, absolutamente deslegitimada por su papel desarrollado durante décadas en todo el

planeta, pasase a liderar las políticas de ajuste en Europa. Por otro lado, las limitaciones autoimpuestas por la Unión Monetaria al desempeño del Banco Central Europeo confirman nuestro diagnóstico sobre una Europa para el capital y los mercados, y no para los pueblos y las personas. Resulta sangrante que el BCE sea un banco autónomo respecto a la política, que no tenga entre sus objetivos primeros el crecimiento económico y el empleo y que no pueda comprar directamente deuda de los estados, encareciendo la financiación de estos para beneficio de la banca privada. Esta troika constituye una magnífica excusa para “vender” como inevitable las políticas que aplican.

ELA considera que poner los intereses de los llamados “mercados” por encima de lo que deciden y necesitan los pueblos es un ataque a la democracia. Y es que asistimos a un saqueo en beneficio de una oligarquía poderosa y cada vez más reducida. Es por eso que ELA ha rechazado la llamada Gobernanza Económica, el llamado Semestre Europeo o el Pacto sobre el Euro y ha defendido esa posición en la Confederación Europea de Sindicatos, porque los considera instrumentos y coartada para seguir aplicando estas políticas injustas.

Lo ocurrido en Grecia y Portugal muestra el camino por el que quieren llevar al resto de estados. Más paro, más pobreza, menos derechos sociales y laborales, menos democracia, poniendo a la población en situaciones extremas impensables hace apenas dos o tres años. A pesar de ello no deja de haber mucho dinero público para la banca griega, o para comprar armamento a empresas alemanas.

Lo ocurrido en el estado español apunta en esta dirección. En junio de 2012 el eurogrupo (compuesto por los ministros de finanzas de los gobiernos, la Comisión Europea y el Banco Central Europeo) acordó que el gobierno español pudiese recibir un crédito de hasta 100.000 millones de euros, dinero que se destina a la banca. Para recibir este préstamo, que debe ser devuelto con intereses, el gobierno español debe cumplir una serie de condiciones, entre las que se encuentran los recortes aprobados en julio (que dieron lugar a la huelga general del 26 de septiembre de 2012). Entre esas medidas destacan la reducción de las prestaciones por desempleo, la subida del IVA, el recorte del empleo público, la reducción salarial del personal al servicio de las administraciones. En la misma dirección apuntan los presupuestos presentados para 2013, muy restrictivos, o el anuncio de una nueva reforma de las pensiones.

Los acuerdos europeos, y los compromisos de reducción de déficit público se han convertido en la coartada para aplicar una política que, con una mano, da decenas de miles de millones de euros a la banca y, con la otra, quita ese dinero del gasto social o del bolsillo de los trabajadores y trabajadoras.

Durante estos años el capitalismo no se ha redefinido tal y como algunos predijeron. Todo lo contrario, se ha consolidado como aparentemente único sistema económico posible, con las consecuencias que ello está trayendo a las economías de los diferentes países. Asimismo hay que destacar que los partidos adscritos a la socialdemocracia han sido incapaces de generar alternativas reales al capitalismo, que lo único que hace es dar prioridad a los intereses de unos pocos por encima de las vidas humanas. Cabe hacer mención en este punto a lo que está ocurriendo en países latinoamericanos con un nuevo socialismo que está plantando cara al capitalismo priorizando los intereses de la mayoría frente a los intereses de las multinacionales y los poderes económicos.

### 3. España: uniformidad en los recortes de derechos sociales y laborales

Las políticas aplicadas en el Estado español han empeorado, y mucho, la situación que vive la clase trabajadora. El gobierno de Zapatero optó por la vía de los recortes. Un ejemplo de ello fue el decretazo de mayo de 2010, que supuso, entre otras cuestiones, la congelación de las pensiones en 2011 y la reducción en un 5% del salario de los trabajadores y trabajadoras de las administraciones públicas.

Otro claro ejemplo de esta política fue el Acuerdo Económico y Social, firmado en enero de 2011 por el gobierno español, CEOE, CCOO y UGT, que dio lugar al retraso de la edad de jubilación a los 67 años y a una importante reducción de la cuantía de las nuevas pensiones, que se producía por diversas vías. Respondimos a esta reforma con la huelga general del 27 de enero de 2011. La entrada en vigor de la nueva regulación supondrá recortes de las pensiones de alrededor de un 30%. Pero no hay punto final. El propio acuerdo recoge, y se trasladó así a la ley, la necesidad de aplicar nuevos recortes futuros, de manera “automática”. Es lo que, junto a otros recortes, ha demandado la Comisión Europea a finales de mayo de 2012.

En agosto de 2011 se procedió a reformar la Constitución. El objetivo era dar rango constitucional a la limitación drástica del déficit y de la deuda pública, y a garantizar que los ingresos de los gobiernos se deben destinar en primer lugar al pago de la deuda, y solo posteriormente a otras materias. Esta reforma ahonda en la tendencia de condicionar los derechos sociales como la salud o la educación a las “posibilidades” de financiamiento del propio estado. Es otro de los ataques oligárquicos a la democracia, ataques de profundo contenido antisocial y clasista. También, en este capítulo constitucional, España se pone a la cabeza de las políticas más liberal-conservadoras de toda Europa.

Zapatero acordó con la Comisión Europea el compromiso de reducir el déficit público en el conjunto del Estado español al 3% del PIB en 2013. Para ello, y partiendo de un déficit de más del 10%, planteó fuertes recortes presupuestarios, que, como hemos indicado, afectaron especialmente al gasto social.

El acceso del PP al gobierno español no ha supuesto un cambio en esta política. La congelación salarial en el sector público para 2012 y el aumento de la jornada a 37 horas y media; el proyecto de presupuestos para 2013; los recortes en sanidad o en educación (cuantificados en 10.000 millones de euros) o el robo y la inmoralidad que supone aumentar el endeudamiento público en 100.000 millones de euros para regalárselos a la Banca (solo a Bankia se van a destinar en total casi 30.000 millones de euros) y recortar los derechos laborales y sociales, suponen un reparto de la riqueza aún más favorable a las rentas empresariales y del capital. Los recortes de derechos también se trasladan al ámbito de la justicia. La involución antidemocrática y represiva, la imposición de tasas o el control político de las más altas instancias judiciales son ejemplos de ello.

Incrementar la precariedad y la inseguridad laboral se ha convertido en una estrategia básica de las empresas para maximizar sus beneficios. Y los gobiernos han actuado, de manera reiterada, a favor del colectivo empresarial.

Las reformas laborales y de negociación colectiva aprobadas por los gobiernos de Zapatero y de Rajoy han cambiado sustancialmente el terreno de juego, aumentan-

do enormemente la capacidad de determinación unilateral de las empresas del conjunto de condiciones de trabajo, de las contrataciones y de los despidos.

#### **4. La evolución de la distribución de la riqueza y del empleo da mucha luz sobre la posición política y social de todos los agentes**

Quienes aplican estas políticas y quienes se benefician de ellas saben que deben ocultar al conjunto de la ciudadanía que las mismas implican un reparto de la riqueza cada vez más injusto y desigual. El control de la opinión pública es por tanto un elemento clave en el golpe oligárquico.

##### *a) El peso de las rentas de trabajo en la riqueza es cada vez menor*

En la CAPV, de 1980 a 2010 las rentas de trabajo han perdido 5,1 puntos de participación en la riqueza (PIB), pasando del 57,1% al 51,8%. La participación de las rentas empresariales y del capital, por el contrario, han crecido 2,5 puntos, del 36,1% al 38,6%. Si se hubiera mantenido en 2010 el mismo reparto de la riqueza que había 1980, las rentas de trabajo habrían ingresado 4.592,5 millones de euros más: cada persona asalariada habría ingresado 5.979 euros más en ese año.

En Nafarroa la Remuneración de Asalariados suponía el 47,0% del PIB en el año 2000 (primer dato disponible en el Instituto Nacional de Estadística). En 2011 esa remuneración suponía el 42,9% del PIB, es decir, 4,1 puntos menos. El Excedente Bruto de Explotación, por su parte, alcanzó el 47,7% en 2011, después de aumentar 4,7 puntos (del 43% al 47,7%) desde el 2000. Esta pérdida de 4,1 puntos del PIB de las rentas de trabajo significa que el total de personas asalariadas habrían ganado 822,5 millones de euros más en el año 2011 de haberse mantenido el mismo reparto de la riqueza que en el año 2000. Así, cada persona asalariada ha dejado de ingresar 3.785,1 euros ese año.

##### *b) El empleo, y que sea digno, principal problema en Hego Euskal Herria*

La evolución del empleo en Hego Euskal Herria ha sido muy negativa. Desde 2007 se han destruido 111.000 puestos de trabajo. La pérdida de empleos se ha producido, sobre todo, en la construcción y en la industria.

**Población ocupada (miles de personas). 2007-2012**

	<b>I-2007</b>	<b>I-2012</b>	<b>Evolución</b>
Total	1262,6	1151,4	-111,2
Agricultura	27,8	17,9	-9,9
Industria	310,1	257,1	-53
Construcción	125,2	73	-52,2
Servicios	799,7	803,3	+3,6

De este modo, la tasa de paro se ha disparado hasta el 15,9%, desde el 7,3% de 2007. Así, el paro se ha convertido en el principal problema de la clase trabajadora.

**Evolución tasa de paro en HEH (%). 2007-2012**

	<b>I-2007</b>	<b>I-2012</b>	<b>Evolución</b>
Total	7,3	15,7	+ 8,4
Masculina	5,0	14,3	+ 9,3
Femenina	10,3	17,3	+ 7,0
Juvenil	14,9	37,5	+ 22,6

Es cierto que la tasa de paro en nuestro país es más baja que en el estado español. Pero es igual de cierto que estamos muy por encima de la media europea y de la mayoría de los estados miembros de la Unión.

**Evolución tasa de paro en la UE-27 (%). 2007-2011**

	<b>I-2007</b>	<b>IV-2011</b>	<b>Evolución</b>
Total	8,6	11	+ 2,4 pts
Masculina	7,7	12,1	+ 4,4 pts
Femenina	9,7	13,1	+ 3,4 pts
Juvenil	13	23,6	+ 10,6 pts

La destrucción de empleo producida en Hego Euskal Herria es muy superior a la de la media europea, a pesar de que la evolución del PIB no ha sido peor aquí.

La precariedad laboral sigue siendo una de las características más negativas del mundo del trabajo. Las sucesivas reformas laborales se han justificado diciendo que conducirían a una reducción sustancial de la precariedad en el empleo. Pero ha ocurrido el efecto contrario. La búsqueda de la precariedad ha sido la pretensión real de las medidas, y las manifestaciones en torno a todas las reformas ha sido una falacia explotada a través de los medios de comunicación que se encuentran al servicio del poder económico.

También se están atacando las condiciones de trabajo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras del ámbito público. Estas políticas se justifican a veces con el argumento de que conviene inyectar dinero público en el ámbito privado y dar mayores alicientes al capital, aunque ello suponga el fomento de un empleo de escasa calidad, precario y carente de derechos. Se llega a justificar todo esto diciendo que es mejor tener empleo precario que no tenerlo en absoluto.

Tras la última reforma laboral y de negociación colectiva, casi el 94% de los contratos que se registran en Hego Euskal Herria siguen siendo temporales, porcentaje que incluso va aumentando año a año, por difícil que parezca. Hoy en día el 21,5% de la población asalariada lo es con un contrato temporal, el 50% más que la media europea, que es del 14,1%.

La reducción de la tasa de temporalidad que se ha producido en los últimos años se explica en su totalidad porque decenas de miles de trabajadoras y trabajadores temporales han pasado a engrosar las filas del paro, bien porque han sido despedidas, bien porque no se les ha renovado sus contratos temporales. Es precisamente la elevadísima tasa de temporalidad la que explica que el paro haya crecido más aquí que en otras partes de la Unión Europea.

Esta temporalidad no está justificada y es consecuencia de un fraude general en la contratación, realizado por las empresas y permitido por la autoridad laboral y la inspección.

El mayor diferencial sigue estando en las tasas de temporalidad femenina y juvenil. Frente a la tasa total de temporalidad, que está situada en el 21,5%, entre las mujeres pasa al 25,6%, mientras que en los jóvenes alcanza la escandalosa tasa de un 64,2%.

Otra forma de precariedad es la contratación a tiempo parcial. Según el Eurostat, el instituto de estadística de la Unión Europea, la mitad de las personas empleadas a tiempo parcial en el estado español quiere un empleo a tiempo completo. El contrato a tiempo parcial no corresponde, por lo tanto, a la voluntad del trabajador. Quienes tanto hablan del modelo danés de “flexiseguridad” suelen obviar este dato, entre otros. Este porcentaje es el doble de la media europea.

La contratación a tiempo parcial sigue siendo abrumadoramente de mujeres. Es el contrato utilizado para seguir sosteniendo la conciliación de la vida laboral y personal de las mujeres, ante la falta de desarrollo de la infraestructura pública de cuidado. Es una fórmula que condena a las mujeres a la doble jornada de trabajo, a la precariedad presente y futura, ya que dificulta enormemente el acceso a las prestaciones sociales al finalizar la vida laboral.

Otras formas de precariedad que siguen extendiéndose son la subcontratación, las empresas de servicios y las ETTs.

*c) La mayoría de los trabajadores y trabajadoras están por debajo de la renta media*

La renta per cápita representa la riqueza existente en un territorio dividida por su población. En Hego Euskal Herria (HEH) la renta per cápita asciende a 31.334 euros.

Ésta sería la renta media que corresponde a cada habitante, trabaje o no (incluidas niñas y niños). Pero el reparto de la renta es sumamente desigual.

- La ganancia media de los trabajadores y trabajadoras de HEH fue en 2009 de 26.162,4 euros en la CAPV, y de 23.657,7 en Nafarroa. La ganancia media de quienes tienen un contrato temporal (20.805,6 euros en la CAPV o 18.392,9 euros en Nafarroa) o de las mujeres (22.502,5 euros en la CAPV o 19.487,5 en Nafarroa) es aún más baja.
- En mayo de 2012, la pensión media ha sido de 1.006,16 euros (en la CAPV 1.022,40 euros, y en Nafarroa 939,11), quedando muy lejos de ser una cantidad digna con la que poder llevar a cabo una calidad de vida razonable.
- La cuantía media de la prestación por desempleo (de quienes cobran prestación) ha sido de 957,62 euros en HEH en mayo de 2012 (en la CAPV 958,4 euros, y en Nafarroa, 955,5 euros).

El diferencial entre la renta per cápita y las rentas medias de trabajadores y trabajadoras, pensionistas, o personas en paro constituye el margen de acumulación que tiene el mundo del capital.

Mientras que una parte muy importante de la clase trabajadora tiene graves problemas para llegar a fin de mes, el aumento de la desigualdad supone que quienes dirigen las empresas tengan ingresos que pueden ser calificados, en muchos casos, de indecentes:

- Quienes componen los consejos de administración de las empresas que cotizan en el IBEX-35 recibieron en 2010 una remuneración media de 2,3 millones de euros. Se repartieron más de 238 millones de euros. Resulta más que indignante comprobar que son precisamente esas personas las que reclaman e impulsan a través de los diferentes gobiernos constantes recortes para la clase trabajadora con la excusa de la crisis.

- La remuneración media de los consejeros de esas empresas fue de 510.000 euros por esa labor.
- En 2010, los dividendos que recibieron 9 de los mayores accionistas del IBEX-35 ascendieron a un total de 1.347,6 millones de euros.
- Los grandes banqueros, que acostumbran a exigir y aplaudir los recortes de las pensiones públicas, tienen cubiertas las espaldas con planes privados de pensiones. Las seis grandes entidades bancarias del estado español (las cinco del Ibex-35 más Banesto) tienen compromisos adquiridos en materia de pensiones con 17 personas (sus presidentes, consejeros delegados y vocales ejecutivos del consejo de administración) por valor de 389 millones de euros, es decir, por 22,9 millones de euros de media.

*d) Nuestros salarios están muy por debajo de la media europea, y bajan enormemente los Costes Laborales Unitarios*

Mientras que los costes laborales en Hego Euskal Herria están por debajo de la media europea, la productividad es notablemente mayor. Los costes laborales en la

CAPV son un 10% inferiores a los de la media de la Eurozona. Los de Nafarroa son un 17% menores que dicha media.

**Coste laboral por estado (UE-17=100%). UE-17. 2011**

<b>Estado</b>	<b>%</b>
Luxemburgo	123
Suecia	142
Dinamarca	140
Bélgica	143
Francia	124
Alemania	109
Austria	106
Finlandia	108
EU-17	100
CAPV	90
Nafarroa	83
E. español	75
Reino Unido	73
Portugal	44

*Fuente: Eurostat, INE*

Los datos de productividad comparada solo existen para la CAPV, y son ofrecidos por el Eustat. Esos datos muestran que, con criterios homogéneos, la productividad de la CAPV se sitúa entre las más elevadas de la Unión Europea de 27 estados. Situando la productividad media de la UE-27 en el 100 en el ejercicio 2010, la de la CAPV se sitúa en el 130,9.

**Productividad laboral por persona empleada y país (UE-27=100%). 2010**

Estado	Productividad por persona	Estado	Productividad por persona
Bulgaria	41,3	Grecia	94,8
Rumania	48,9	Alemania	105,3
Letonia	54,6	Finlandia	111,5
Lituania	62,3	Italia	109,4
Estonia	69,2	R. Unido	106,6
Polonia	66,8	E. español	108,9
Hungría	71,2	Holanda	113,2
R. Checa	73,4	Austria	115,3
Portugal	76,5	Suecia	114,5
Eslovaquia	81,4	E. francés	115,8
Eslovenia	80,4	Bélgica	127,6
Malta	90,9	CAPV	130,9
Chipre	90,3	Irlanda	136,9
UE-27	100	Luxemburgo	169,9
Dinamarca	111,6		

*Fuente: Eurostat, Eustat*

A menudo oímos decir a representantes de la patronal que los costes laborales están creciendo mucho más que en otras partes, y que debido a ello el empleo evoluciona peor en nuestro país que en Alemania. Este discurso se repite constantemente en los medios de comunicación dominantes. Sin embargo, nada está más lejos de la realidad. Según la Comisión Europea, los costes laborales unitarios han caído en el estado español entre 2009 y 2012 (un 4,3% en términos nominales y un 7,6% en términos reales), mientras que han aumentado en el conjunto de la zona euro y en Alemania (5,8 y 8,8% respectivamente en términos nominales y 1,5% y 4,5% en términos reales).

*e) Aumento de la pobreza y de las dificultades para llegar a fin de mes*

Los datos oficiales muestran un fuerte aumento de las situaciones de pobreza y de desigualdad social. Desde 1986 no había tantos hogares donde los ingresos eran insuficientes para hacer frente a las necesidades básicas (alimentación, vestido, calzado, hogar,...). Tampoco se habían alcanzado tantas situaciones de graves problemas de alimentación, incluyendo pasar hambre. La pobreza afecta cada vez a más colectivos. Crece por el aumento del paro, la precarización del empleo, el recorte de las prestaciones por desempleo y otras prestaciones sociales, la pérdida de poder adquisitivo de una parte importante de la población asalariada y de quienes perciben pensiones. Mención específica requiere este colectivo, que como consecuencia de las anteriormente mencionadas reformas de pensiones, han empeorado su situación, a lo que hay que añadir los nuevos recortes ya anunciados.

No es de extrañar, por tanto, que se estén disparando los casos de personas atendidas por organizaciones como Cáritas o los Bancos de Alimentos, que ocupan un espacio importante para dar cobertura a mucha gente que las administraciones dejan

a la intemperie. Tampoco es de extrañar, dado ese empobrecimiento generalizado, que se vayan a superar en Hego Euskal Herria las 8.000 ejecuciones hipotecarias desde el inicio de la crisis -la mayoría instadas por las entidades financieras- generando una violación sistemática de derechos humanos que coloca a la persona ejecutada en una situación de indefensión, vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva y del derecho de las personas a disfrutar de una vivienda digna y adecuada.

#### f) *Salud laboral*

La situación de la siniestralidad en Hego Euskal Herria no ha mejorado en absoluto, máxime si tenemos en cuenta el descenso de actividad en la actual coyuntura económica.

En este periodo intercongresual 262 personas han fallecido como consecuencia de accidentes de trabajo (datos de 2009-junio de 2012). Sin embargo, el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra siguen ofreciendo datos oficiales incompletos y sesgados, pretendiendo dar la impresión de que la siniestralidad mejora, cuando la realidad es la contraria.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales tienen componentes estructurales que ELA ha denunciado continuamente: la creciente precariedad, los altísimos índices de subcontratación, los asfixiantes ritmos de trabajo y la falta de formación siguen siendo los motivos principales de esta lacra social que padecemos.

En cuanto a las enfermedades profesionales, la dejación es total. No podemos hacer ni siquiera una aproximación a los datos reales, ya que existe una escandalosa infra-declaración en la estadística oficial. Cuando a nivel europeo y mundial no se discute el incremento y el alarmante alcance de las enfermedades profesionales, incluso más allá de los efectos que tienen los accidentes de trabajo, este sigue siendo un tema residual para nuestras administraciones.

En efecto, los Gobiernos de la CAPV y Navarra no adoptan las políticas públicas ni las medidas necesarias para luchar contra las causas reales de las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo. La mejora de la seguridad y la salud no es una prioridad política, como se refleja claramente en las drásticas reducciones presupuestarias que han sufrido tanto el Instituto Navarro de Salud Laboral como Osalan en los últimos años.

La lucha contra la siniestralidad requiere que se asuman medidas que van en contra de los intereses de la patronal. Sin embargo, gobiernos y patronales están de acuerdo en el modelo de relaciones laborales que quieren, se dan por buenas la precariedad, el fraude de ley en la contratación y la subcontratación sin control. Así, Osalan, el Instituto Navarro de Salud Laboral y la Inspección de Trabajo (transferida al Gobierno Vasco en la CAPV) no cumple con su función de seguimiento, control y sanción a las empresas que incumplen de forma sistemática la normativa en materia de prevención de riesgos laborales. Se trata de un déficit achacable en exclusiva a la falta de voluntad política de sus responsables.

También en este tema, la opción del Gobierno Vasco y Navarra ha sido la de priorizar la mesa de "diálogo social", un modelo que comparten todos los integrantes de la citada mesa de concertación y que es una importante fuente de financiación de estos

agentes. Esto está conllevando el progresivo vaciamiento del contenido de Osalan y del INSL.

Mención especial merece la actual coyuntura económica. Las empresas están reduciendo sustancialmente sus inversiones en materia preventiva, fomentando situaciones de pérdida o merma de la salud y la seguridad laboral. Son cada vez más numerosas las prácticas irregulares de las empresas de ocultación de los datos reales de la siniestralidad. La Inspección de Trabajo, con el pretexto de la crisis, no sanciona como es debido a las empresas en materia de salud laboral. Se prefiere emplear el dinero en un sinfín de cuestiones, y no en el cuidado de la salud de los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, la última reforma laboral y de negociación colectiva, en la medida en que precariza aún más el mercado de trabajo, no hará sino aumentar los índices de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Hay que destacar que una de las medidas aprobadas ha sido la de facilitar el despido del trabajador o trabajadora en baja por incapacidad temporal. Esta situación está fomentando el “presentismo” en las empresas, el miedo a coger la baja ante la amenaza de despido, con el consiguiente riesgo en la salud de la persona trabajadora.

Es más, el creciente poder otorgado por las sucesivas reformas a la patronal va a suponer un claro riesgo para la salud psicosocial de la clase trabajadora. Aunque a día de hoy no existen estadísticas de su incidencia, los riesgos psicosociales constituye un grave problema social, siguen estando ocultos y no existe ninguna voluntad política de que afloren. Son riesgos que están presentes en todos los sectores y pueden afectar a cualquier persona. Las patologías que derivan de los mismos son muy variadas, tanto de carácter psíquico (estrés, depresión...) como físico (infartos, cánceres...). Pese a todo, a las enfermedades derivadas de estos riesgos se les niega su origen laboral, ya que ni siquiera están recogidas en el Cuadro de Enfermedades Profesionales.

Los riesgos psicosociales, por el factor de subjetividad que entra en su valoración, son difíciles de identificar. Son muy pocas las empresas que han realizado la evaluación de riesgos psicosociales, como primer paso para prevenirlos (un 5% según datos de Osalan). El problema de los riesgos psicosociales es un verdadero problema latente hoy en día, pero es evidente que se va a agravar en el futuro. Por ello, desde ELA tenemos que incorporar esta cuestión en nuestra acción sindical, exigiendo en todo caso que las empresas cumplan la ley y realicen la correspondiente evaluación de riesgos psicosociales, con la participación de las y los delegados de prevención y del conjunto de trabajadores y trabajadoras.

A su vez, las mencionadas reformas han otorgando cada vez más poder a las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que han asumido funciones importantes en la gestión de las bajas por enfermedades comunes, avanzando en la privatización del sistema sanitario. Las mutuas, controladas por la patronal, están priorizando su propia rentabilidad económica frente a la protección de la salud de las y los trabajadores de las empresas asociadas, incurriendo en prácticas inaceptables. Las mutuas se están utilizando, de manera sangrante, para disciplinar a la clase trabajadora e incrementar los beneficios de la patronal. Por otra parte, impulsan la privatización del sistema sanitario. Está claro que, en este proceso de privatización, las mutuas asumirán más competencias en el futuro.

Las consecuencias de todas estas políticas en la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras son muy negativas: siniestralidad, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales.

*g) El trabajo reproductivo sigue sin valorarse y la brecha salarial persiste*

El trabajo reproductivo o de cuidado de la vida sigue desarrollándose en el ámbito privado, fundamentalmente por las mujeres. Esto significa que es un trabajo invisible al que no se otorga valor económico, pese a ser esencial para el sostenimiento de la vida -¡y del propio sistema capitalista!-.

La falta de equiparación entre el trabajo productivo y reproductivo y la división sexual del trabajo perpetúa la situación de desigualdad y discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Así, en el capítulo de los salarios tenemos que denunciar que la brecha salarial sigue siendo de 7000 euros al año en la CAPV (2011), y de 7.268, en Nafarroa (2009).

## **5. Persiste, a pesar de todo, la ficción de este diálogo social**

La ponencia del XII Congreso examinó con detenimiento los avatares del diálogo social. No queremos repetir ahora lo que allí se trató profusamente. Sin embargo, merece la pena apuntar, siquiera brevemente, de qué manera, en el actual contexto de crisis, lo dicho en aquella ocasión sigue siendo plenamente válido.

Ya hemos señalado cómo se está legislando (en lo social y laboral) al dictado de la patronal. Y vemos también de qué manera los poderes económicos y financieros, las agencias de calificación y los gobiernos engañan a la ciudadanía para imponer medidas que perjudican al conjunto de la población. En esta coyuntura, a nuestro entender, resulta esperpéntico mantener la ficción de un diálogo social inútil para nuestros intereses de clase bajo la falsa premisa de que éste funciona.

Un escenario legitimado para ejercer el diálogo social requiere la presencia de alguna de estas dos premisas: o bien un nivel alto de coincidencia del modelo social y laboral, o bien una relación de fuerzas capaz de generar procesos reales de negociación. El modelo de diálogo social implantado no participa de ninguna de estas dos premisas.

En realidad, tanto el Acuerdo Económico y Social firmado en el estado español, que dio paso al recorte de las pensiones, como el denominado Plan de Lucha contra el Paro 2012, firmado en la CAPV por el Gobierno Vasco, Confebask y CCOO y UGT, definen muy bien en qué consiste el diálogo social. En este último acuerdo, el propio texto señala que el diálogo social “reafirma un modelo sociolaboral basado en la corresponsabilidad lo que... multiplica los efectos de aceptación por el conjunto de la sociedad al contar con el aval de los interlocutores sociales”. Es decir, el objeto del diálogo es que la población acabe aceptando aquello que de otra manera sería difícil de aceptar. De esta manera, por tanto, lo que ese sindicalismo hace es dar cobertura a las políticas que se aplican, es decir, mero acompañamiento con paz social.

En Nafarroa, mientras el Gobierno aplica una política de recortes sociales a ultranza o reduce empleo público en cantidades importantes, se siguen firmando planes por

el empleo, que suponen la asignación a UGT, CCOO y la patronal CEN de decenas de millones de euros para gestionarlos directamente en materias como el empleo, la formación, la salud laboral o la inmigración. Todas estas políticas son un fracaso, como evidencian los datos de empleo y precariedad resaltados más arriba. Sólo los beneficios económicos derivados de la gestión de esos acuerdos pueden ser considerados frutos directos del diálogo social.

Por su parte, el gobierno de Patxi López decidió, sin diálogo ni debate previo, que solo iba a hablar con las organizaciones sindicales que estuviesen de acuerdo en participar en una mesa de diálogo social en la que no se respetasen las reglas democráticas de toma de decisiones, y en la que el peso de cada organización no se correspondiese con el que realmente tiene. Y lo hizo con acuerdo de Confebask y la minoría sindical representada por CCOO y UGT, a quienes se otorga una representación que no tienen y una financiación encubierta. Fruto de esta decisión se han modificado las Leyes del CES y del CRL, para dar carta de naturaleza a este modelo, como explicamos en el capítulo político de esta ponencia.

Frente a este modelo de diálogo social, reafirmamos la plena validez y actualidad de nuestro modelo sindical de contrapoder. Seguimos convencidos de que sólo un sindicalismo no subordinado ni a los poderes políticos ni económicos puede representar los intereses y aspiraciones de la clase trabajadora.

## **6. Se debilita la protección social: la política fiscal lo explica en gran medida**

### *a) Nuestra protección social es muy inferior a la europea*

Las políticas de ajuste han agrandado las desigualdades sociales. Un ejemplo de ello lo tenemos en los crecientes niveles de desprotección social existentes en Hego Euskal Herria. En este sentido cabe destacar dos realidades muy preocupantes:

El 44% de las personas en desempleo no percibe ninguna prestación del INEM. Cada vez hay más personas en paro y menos que cobran prestaciones. En HEH hay 93.681 personas en paro que no tienen prestación por desempleo, mientras que tan sólo 73.376 reciben prestaciones contributivas y 45.744 asistenciales. Si al inicio de la crisis el porcentaje de personas en paro sin prestación era del 31%, ahora llega ya al 44% antes mencionado. Sigue creciendo y va a seguir haciéndolo.

Los recortes aprobados en las prestaciones sociales, tanto por el Gobierno Vasco como por el Gobierno de Navarra (RGI, AES, RB en Nafarroa...), han supuesto reducciones en las cuantías que perciben estas personas. Además, al endurecer los requisitos de acceso, se deja sin derecho a prestación a colectivos muy grandes y muy necesitados.

El nivel de protección social existente en HEH es muy inferior al de la media europea, y muchísimo más bajo aún que el de los lugares más avanzados socialmente. A falta de datos de Nafarroa, que no se publican, el gasto en protección social en la CAPV es del 20% del PIB, 6,4 puntos menos que la media europea, que es del 26,4%. Esto supone un déficit, solo en la CAPV, de 4.300 millones de euros anuales.

### Gasto en protección social (% PIB)

Unión Europea	26,4 %
CAPV	20,0 %
Diferencia (% PIB)	-6,4 puntos
Diferencia (millones al año)	4.300,0 millones de déficit

#### *b) Política fiscal al servicio de la minoría social*

Este diferencial en protección social tiene relación directa con el de la presión fiscal. Según los últimos datos publicados, la presión fiscal media en la Unión Europea es del 38,4% del PIB, mientras que en la CAPV es del 28,8%, y del 30% en Navarra. Es decir, para alcanzar la presión fiscal media europea habría que recaudar al año 6.500 millones más en la CAPV y 1.500 en Navarra. Las políticas de recorte de gasto público, en especial el social, se basan en el argumento de la necesidad de reducir el déficit público. La crisis nos obliga a ello, nos dicen. Sin embargo, quienes así se manifiestan ocultan que el déficit es la diferencia entre los gastos y los ingresos, y que realmente aquí tenemos otras dos particularidades:

En primer lugar, la presión fiscal, que, como hemos indicado, era muy baja, ha caído mucho más que en otros países de la Unión Europea. En la CAPV en 2009 era 4,9 puntos más baja que la que existía en 2007. En Navarra esta reducción ha sido de 1,9 puntos. Sin embargo, en la Unión Europea el resultado ha sido diferente. Si bien es cierto que también, de media, la presión fiscal se redujo en estos dos años, esta disminución ha sido de 1,2 puntos (a pesar de que la presión fiscal de partida era claramente superior a la nuestra). Además, no en todos los lugares ha ocurrido lo mismo, ya que, por ejemplo en Alemania, Italia o Austria la presión fiscal ha subido, y en Suecia o Dinamarca la reducción ha sido muy pequeña.

Esto significa que, en el caso de la CAPV, si la presión fiscal hubiese sido en 2009 la misma que en 2007, se hubiesen recaudado ese año 3.200 millones de euros más. Esto es, con caída de actividad económica, se deberían recaudar 3.200 millones de euros más para mantener la presión fiscal de 2007. Esta cifra permitiría absorber todo el déficit del Gobierno Vasco y de las Diputaciones Forales, y sobraría mucho dinero. Por tanto, es evidente que a la hora de abordar el déficit público no es precisamente la reducción del gasto el camino por el que deberían optar las instituciones vascas.

Nuestro nivel de gasto público es inferior a cualquiera de los 27 estados de la Unión Europea.

**Porcentaje de gasto sobre PIB, 2011**

<b>Ambito</b>	<b>% PIB</b>
UE-17	49,1
UE-27	49,4
Bélgica	53,3
Dinamarca	57,9
Alemania	45,6
Irlanda	48,7
Grecia	50,1
E. Español	43,6
E. Francés	55,9
Italia	49,9
Países Bajos	50,1
Austria	50,5
Portugal	48,9
Finlandia	54,0
Suecia	51,3
Reino Unido	49,0
CAPV	41,0

Por tanto, para equipararnos a la Unión Europea sería necesario aumentar el gasto público (especialmente el gasto social, como hemos visto anteriormente) y aumentar la presión fiscal.

La política fiscal llevada a cabo hasta ahora por las instituciones de Hego Euskal Herria ha provocado lo siguiente:

- Existe un enorme fraude fiscal en las rentas no salariales, que no se ha reducido en los últimos años. Los datos oficiales (que ocultan cuánto se ha recaudado realmente a través de la lucha contra el fraude) dicen que, en el IRPF, quienes tenemos rentas de trabajo declaramos de media unos ingresos anuales de 21.274 euros, frente a los 13.141 que declaran quienes realizan actividades empresariales o profesionales, lo que demuestra el fraude existente. En el mismo sentido, casi 7 de cada 10 declaraciones en el Impuesto sobre Sociedades de 2007 (año en el que no había crisis económica) son de empresas que dicen estar en pérdidas, con resultado 0 ó con beneficios inferiores a 6.000 euros al año. No existe ningún estudio oficial sobre economía sumergida y fraude fiscal.
- Se ha aprobado una fuerte rebaja de los impuestos pagados por las empresas, el capital y por las rentas altas. Se han producido constantes reformas de los Impuestos (IRPF, Impuesto sobre Sociedades, Impuesto sobre Patrimonio, Impuesto sobre Sucesiones), todas ellas con un objetivo común: que el capital y las rentas altas paguen menos impuestos. Para ello en el IRPF se ha reducido sustancialmente el tipo máximo, y se ha eliminado la progresividad para las rentas del capital. La reducción del tipo del impuesto también ha sido grande en el Impuesto sobre Sociedades, y se han rebajado

o eliminado impuestos como el de Patrimonio y el de Sucesiones y Donaciones.

- Las Diputaciones Forales, el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra han negado hasta ahora la participación sindical y social a la hora de decidir sobre la fiscalidad. El Órgano de Coordinación Tributaria (OCT) se ha convertido en un club cerrado, opaco, que se ha negado a consultar la política fiscal con los sindicatos. La patronal ha estado muy cómoda en este marco, ya que se ha convertido en el interlocutor privilegiado de las instituciones en esta materia. La opacidad fiscal oculta información básica, como la relacionada con la inspección fiscal.

En definitiva, el sistema fiscal es injusto y deja de recaudar miles de millones de euros que se deberían destinar a protección social. Los efectos de esta política fiscal son dobles. Por una parte, el sistema fiscal penaliza a las rentas de trabajo para privilegiar a las rentas no salariales. Por otra, deja de ingresar al año varios miles de millones de euros que se deberían destinar a cubrir el déficit en protección social existente en la CAPV respecto a la media europea.

Sin una política fiscal progresiva y una verdadera lucha contra el fraude las proclamas en materia de política fiscal se las lleva el viento. Lamentablemente, los partidos con opción de gobierno buscan equilibrios entre lo recaudado y los servicios prestados por la Administración, en vez de equiparar nuestra presión fiscal a la que tienen los países europeos, lo que posibilitaría un desarrollo de las políticas sociales.

## **7. El nuevo mapa electoral no ha supuesto una alternativa**

Los partidos que han venido gobernando en las diferentes administraciones vascas (PNV, PSOE, PP y UPN) han estado de acuerdo en aplicar esta política. Las elecciones municipales y forales de 2011 permitieron a Bildu llegar al poder, en concreto en la Diputación Foral de Gipuzkoa.

A finales de 2011 se realizaron diversas reformas fiscales en el conjunto de HEH, todas ellas muy similares y que supusieron meros cambios cosméticos. Los cambios afectaron al IRPF y al Impuesto sobre Patrimonio, e implicaron una previsión de aumento de la recaudación muy pequeño, inferior al 0,3% del PIB.

A lo largo de 2012, y viendo que la recaudación real va a quedar muy por debajo de lo presupuestado, las haciendas han renunciado a tomar medidas encaminadas a aumentar los ingresos, y han lanzado el mensaje de que la única alternativa es reducir el gasto.

Por tanto, se constata que la respuesta de todas las instituciones competentes en materia fiscal en Hego Euskal Herria no ha estado en absoluto a la altura de las necesidades existentes: ni se ha intensificado la lucha contra el fraude fiscal (todos los datos apuntan que está aumentando) ni se han abordado cambios fiscales de calado. Las reformas aprobadas por Rajoy en el estado español, tanto en el IRPF como en el Impuesto sobre Sociedades, han dejado en evidencia a las cuatro haciendas vascas, ya que han supuesto un mayor aumento de la progresividad y de la capacidad recaudatoria. Esta situación es lamentable.

Las reformas fiscales aprobadas en el Parlamento de Navarra el pasado 20 de diciembre van en esa dirección. Las decisiones adoptadas sólo supondrán una recaudación adicional de 65 millones de euros, una cantidad insignificante. Las medidas acordadas son meros cambios cosméticos, muy útiles a la hora de hacer propaganda, siendo la realidad que dejan, por ejemplo, el tipo máximo del IRPF por debajo de lo acordado por Rajoy. No plantean ninguna medida concreta para luchar contra el fraude fiscal, convirtiéndose en una oportunidad perdida para avanzar hacia un sistema fiscal más justo que a la vez nos acerque más a la presión fiscal europea. Este tipo de decisiones suponen condenar a la población navarra a seguir sufriendo la política de recortes que se viene aplicando en los últimos años, política que está suponiendo un aumento del paro y de la desprotección social, un incremento de la pobreza y un empeoramiento de los servicios públicos.

ELA demanda capacidad normativa plena en materia fiscal. Actualmente las haciendas de HEH tienen capacidad para fijar los impuestos directos (IRPF, Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre el Patrimonio), no así los indirectos o las cotizaciones sociales. Hay quienes se amparan en esta situación para hacer creer que las haciendas no tienen capacidad suficiente para cambiar la situación. ELA no comparte esta afirmación:

- *Las haciendas vascas tienen competencias plenas para actuar contra el fraude fiscal en todos los impuestos, que está estimado en unos 2.500 millones de euros (un 40% del diferencial de presión fiscal con la UE).*
- *ELA demostró que, solo con unas pocas medidas, se recaudarían 2.000 millones de euros más.*

ELA ha venido denunciando la falta de participación social con la que se deciden las políticas fiscales. Sobre esta materia tampoco se ha producido cambio alguno. En la CAPV la falta de transparencia se completa con la toma de decisiones en el Órgano de Coordinación Tributaria, en el que el Gobierno Vasco y las Diputaciones Forales acuerdan las medidas, o tratan de hacerlo, sin informar previamente a la sociedad. Además, cada Diputación marca su propio discurso, realiza sus propias propuestas, sin ningún proceso participativo previo. El desprecio a las organizaciones sindicales y sociales es común.

La ponencia de nuestro anterior congreso, por otro lado, ya advirtió sobre las fallas del entramado institucional vasco, “ineficaz e inadecuado para la vertebración de los territorios (...) De especial relevancia resulta el empobrecimiento de los niveles de participación social en las instituciones que carecen de órganos ordinarios de consulta con los agentes sociales. (...) Este déficit es de especial gravedad si tenemos en cuenta las atribuciones competenciales que tienen las Diputaciones en materia de fiscalidad y de políticas sociales”.

La actual política vasca es, por tanto, injusta e insuficiente para poder financiar el desarrollo que necesitamos en el estado del bienestar. Y ha sido coherente con las políticas presupuestarias de tinte neoliberal que se han aplicado por las instituciones de Hego Euskal Herria.

Recientemente se han convocado elecciones autonómicas en la CAPV. En la campaña previa los programas y las promesas de los diferentes fuerzas en liza han

recogido, de una u otra manera, cuestiones básicas como la defensa de la sanidad pública y de calidad, la educación universal o los servicios sociales. Algunos han hablado incluso de defender el poder adquisitivo de las pensiones, aunque no es competencia del gobierno vasco, y también algunos han defendido el desarrollo de la soberanía nacional. Lamentablemente, las propuestas realizadas por nuestra confederación a esos partidos antes de la campaña, muchas de ellas coherentes con ese tipo de promesas, no fueron recepcionadas con el entusiasmo que declaraciones públicas podían hacer esperar. Y, lo que es peor, algunos partidos se negaron incluso a reunirse con el sindicato. La distancia entre lo que se dice en público, lo que se dice en privado y lo que finalmente contribuye, creemos, al descrédito de la política, y hace que prenda el escepticismo entre las clases populares.

## **8. No es “sólo Rajoy”: las administraciones vascas recortan, y mucho**

El Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra, así como las Diputaciones Forales y el resto de instituciones, están aplicando fuertes recortes presupuestarios. Basta señalar algunos:

- El presupuesto aprobado por el Gobierno Vasco para 2012 suponía gastar 730 millones de euros menos de lo realmente gastado en 2010.
- El Gobierno Vasco y las tres Diputaciones Forales han anunciado que es necesario recortar el gasto presupuestado para 2012 en 770 millones de euros, ya que la recaudación va a ser inferior a la prevista. No han concretado en qué partidas se va a recortar.
- El presupuesto aprobado por el Gobierno de Navarra para 2012 es de 270 millones de euros menos que lo gastado en 2010. Se han aprobado nuevos recortes cifrados en 182 millones de euros.
- Estos recortes presupuestarios agravan la recesión, suponen más paro y menos protección social. El gasto del Gobierno de Navarra ha pasado de representar el 21,5% del PIB en 2010 a estar por debajo del 18% en 2012. El gasto del Gobierno Vasco equivalía en 2010 al 15,5% del PIB, para situarse en algo más del 13% en 2012.
- Se recorta notablemente el gasto en sanidad y en educación. El Gobierno Vasco presupuestó para 2012 140 millones de euros menos en cada departamento que lo realmente gastado en 2010. El recorte del Gobierno de Navarra es de 120 millones en sanidad y 70 en educación. A todo ello hay que sumarle los distintos recortes presupuestarios aprobados en 2012.
- Los recortes también han afectado, y de manera importante, a otras áreas, como la vivienda, los servicios sociales o el medio ambiente.

Todas estas políticas provocan un deterioro de los servicios públicos. Éste es, sin duda, uno de los objetivos de la ofensiva antisocial que estamos soportando. Reducir el espacio de lo público, eludir los elementos de solidaridad, para fomentar el negocio con las necesidades sociales. A la vez que se recortan los derechos exigibles van aumentando las cifras de negocio de sectores como la sanidad privada o los seguros

sanitarios, los servicios sociales privados, etc. La reducción de servicios y prestaciones incrementan la inseguridad y vulnerabilidad de las personas, facilitando el paso a la explotación laboral.

El recorte del gasto social, de los servicios y prestaciones sociales, tiene un impacto específico y adicional en las mujeres. El desmantelamiento de los servicios sociales lleva a las administraciones a eludir su responsabilidad ante la crisis de los cuidados. Son las mujeres las que, intensificando el trabajo reproductivo no remunerado, realizan la función de colchón o de amortiguador social ante las desastrosas consecuencias de la crisis económica. Vamos a una sociedad más pobre, agravándose asimismo la feminización de la pobreza. Al mismo tiempo, se incrementan los colectivos en riesgo de exclusión social como las viudas, familias monoparentales con cabeza de familia femenina, mujeres jóvenes...

Lo mismo ocurre con las personas inmigrantes, que están sufriendo con especial agresividad los recortes (negación del derecho a prestaciones económicas, acceso a la sanidad, etc.). De esta manera se impulsa el racismo y la xenofobia, como otro elemento de división de la clase trabajadora.

También las nuevas generaciones viven peor que las anteriores. El horizonte de más desempleo, precariedad, salarios bajos, desprotección social, pobreza, genera una gran inseguridad y un escenario muy poco alentador.

En definitiva, los poderes económicos financieros y políticos han diseñado una salida a la crisis agravando las injusticias, y favoreciendo a una minoría poderosa a la que se dan miles de millones de euros. Estas políticas no se podrían aplicar si no fuesen acompañadas de procedimientos opacos, ocultos, de decisiones tomadas en una élite que acostumbra a no rendir cuentas. La actuación de las instituciones se basa en la ausencia total de participación: ocultación de la información, manipulación, alianza del poder económico, político y mediático...

## **9. Tenemos alternativas**

ELA exige un cambio radical de las políticas que se aplican. Por el camino actual vamos hacia el desastre social. No solo existen alternativas, sino que si se quiere dar una salida justa a la crisis, que sea socialmente beneficiosa, es imprescindible romper radicalmente con la lógica de las políticas de ajuste.

Las experiencias vividas en otros lugares -en Europa (Islandia) y en otras partes del mundo (Ecuador, Argentina...)- nos muestran que no es cierto que la única alternativa sea hacer lo que dicen los "mercados", que no son otros que las entidades financieras o las agencias de calificación, que tanta responsabilidad tienen en lo que está pasando.

En este Congreso, ELA se reafirma en las múltiples propuestas que en estos cuatro años ha ido haciendo públicas, tanto en solitario como conjuntamente con otras organizaciones sindicales y sociales. Hemos realizado propuestas a la acción de gobierno del Gobierno Vasco, del Gobierno de Navarra y de las tres Diputaciones Forales de la CAPV. A su vez, elaboramos junto a otras organizaciones sindicales un decálogo de medidas concretas, que fue apoyado mediante su firma por más de 130.000

personas. Y junto a otras organizaciones también sociales hemos exigido un giro radical de las políticas.

El último ejemplo lo tenemos en la propuesta remitida a los partidos que se han presentado a las elecciones en el Gobierno Vasco del 21 de octubre de 2012. En este documento planteábamos la asunción de compromisos concretos de actuación en caso de llegar al Gobierno.

No se trata ahora de detallar de manera exhaustiva las propuestas elaboradas, pero sí queremos destacar que abordan múltiples cuestiones. ELA constata que estas medidas se pueden aplicar simplemente si hay voluntad política para ello. Entre nuestras demandas se encuentran:

- Políticas de empleo, tanto en lo referente a la creación de puestos de trabajo como a desarrollar una política propia en los servicios públicos de empleo.
- Políticas de reparto de la riqueza y el reparto del empleo productivo y reproductivo, entre las que se encuentra un aumento del poder adquisitivo de los salarios. Y la reducción de la jornada para crear empleo y repartir la riqueza. Avanzar en la corresponsabilidad de los cuidados.
- Lucha contra la precariedad, para lo que resulta fundamental ampliar notablemente la acción sancionadora y de inspección. Exigir a las empresas que cumplan realmente la normativa de prevención. En caso de incumplimiento, tanto las empresas como los servicios de prevención deben ser objeto de sanciones ejemplarizantes. Debe incrementarse el control público del funcionamiento de las mutuas.
- Sobre las políticas públicas ELA plantea:
  - Políticas presupuestarias propias, encaminadas a aumentar notablemente el gasto público, en especial el social.
  - Avanzar en el desarrollo del estado del bienestar. Aumento de la protección social (pensiones, desempleo, prestaciones sociales, sanidad, educación, servicios sociales, vivienda, medio ambiente,...)
  - Cambio radical de la política fiscal, dando marcha atrás a las reformas aprobadas en los últimos años, inspeccionando a todas las rentas no salariales dentro del período de prescripción y dando cauces formales e informales a la participación social.
  - Profundización de la democracia, por la vía de la participación, las consultas a la ciudadanía, etc.
- Realizar una auditoría de la deuda pública y declarar el no pago de la parte ilegítima.

Debe garantizarse la igualdad de derechos y oportunidades para las mujeres y los hombres, integrando la perspectiva de género en todos sus ámbitos.

Otra Europa debe ser posible. Reclamamos un giro radical, un auténtico volantazo, en el proceso de construcción europeo, para que primen los intereses de las personas sobre los de las empresas y el capital. La crisis de Europa es la crisis de sus políticas. Una Europa social, democrática, solidaria y justa es necesaria y posible, pero no en la actual dirección. Este giro es urgente, y cada día que pasa es más evidente su necesidad.

## **10. Necesidad de movilización**

Como decíamos en el anterior congreso, creemos que “la economía debe estar al servicio de las personas y, muy en especial, de las clases populares, que lo político debe primar sobre lo económico. No es cierto que la política de derechas, neoliberal, reaccionaria, sea la única posible”. “Los gobiernos y los agentes políticos parecen haber renunciado a asumir toda responsabilidad en la redistribución de la riqueza y se convierten en gestores de las demandas del capital mientras se dismantelan el derecho laboral y su vocación protectora así como elementos sustanciales del estado del bienestar que en mayor o menor medida hemos conocido”.

Sin embargo, también creemos que cualesquiera políticas alternativas no serán introducidas en la agenda real de gobiernos y administraciones si no se da en la sociedad un alto nivel de movilización que ponga en riesgo el estatus de las élites políticas. La experiencia de países como Islandia así lo atestigua. El ejemplo de Grecia, asimismo, muestra hasta qué punto esas élites son capaces de ir, antes de hacer suyas cualquiera de las demandas sociales.

Debemos seguir profundizando en el camino que iniciamos al inicio de la crisis con la huelga general de mayo de 2009, a la que han seguido otras cuatro, combinando en todo momento movilizaciones, protestas y propuestas. Debemos prestigiar la movilización y hacer cuantos esfuerzos sean posibles para poder, junto a las formas tradicionales de movilización, innovar en métodos de acción reivindicativa.

Debemos seguir trabajando las alianzas que nos permitan ahondar en esta dinámica. La experiencia realizada con sindicatos y movimientos sociales desde principios de 2012 marca un camino sumamente interesante que debe ser profundizado tanto en el plano más local como en el internacional.

## **11. Por un nuevo modelo de producción, distribución y consumo**

El actual modelo económico solo tiene en cuenta lo que se traduce en términos monetarios. De este modo se dejan fuera de la esfera económica aspectos esenciales, a los que no se da valor económico. Sin embargo, las personas dependemos de una naturaleza, que es finita, y del tiempo, que también es finito, que nos pueden dedicar otras personas (los cuidados en el ámbito doméstico, realizados fundamentalmente por las mujeres).

El sistema vive a espaldas de los límites materiales, incluso los ataca de manera irracional. La reproducción social que se da en los hogares es sistemáticamente ignorada, y cuando se incorpora al trabajo asalariado lo hace en condiciones muy precarias.

El actual modelo de producción, distribución y consumo ha declarado la guerra a la naturaleza y a las personas. Para mantener y generalizar el sistema que tenemos en Hego Euskal Herria hacen falta más de tres planetas; algunos materiales hoy imprescindibles (como el petróleo o el agua dulce) se encuentran en claro declive; las soluciones tecnológicas no van a resolver estos problemas fundamentales. Por tanto, la actual lógica del crecimiento es inasumible en el tiempo. El decrecimiento de la esfera material de la economía se va a dar, y la cuestión es si se dará con criterios de justicia o si lo hará agravando las actuales desigualdades y problemas. De la misma manera que el sistema capitalista va a tratar, también en ese contexto, de mantener un crecimiento económico ficticio y especulativo. Es por ello que los y las trabajadoras debemos promover que dicho decrecimiento material vaya acompañado de un decrecimiento económico responsable, de manera que ambos procesos se basen en la justicia y el equilibrio social y ambiental. Las propuestas del decrecimiento no se terminan en la demanda de reducir los niveles de producción y consumo en los países llamados ricos. El debate sobre el decrecimiento implica la defensa de valores diferentes a los imperantes hoy en la sociedad.

No todas las actividades económicas son socialmente beneficiosas, ni mucho menos. En los próximos años debemos profundizar y abordar un reto que cada vez es más urgente: construir una economía diferente, en la que la producción esté relacionada con el mantenimiento de la vida, y no con su destrucción.

Reivindicamos la necesidad de cambiar de raíz el modelo de producción, distribución y consumo, para primar el mantenimiento de la vida. En la declaración del Centenario de ELA, aprobada en julio de 2011, renovamos nuestros compromisos de clase y abertzale, y, a su vez, reclamábamos la necesidad de que en nuestra agenda tuviesen un espacio mayor las cuestiones que tienen que ver con el medio ambiente. Asimismo, el modelo feminista es una referencia fundamental a la hora de construir esta alternativa que tenga como centro la sostenibilidad de la vida.

Trabajar esta dimensión exige también combatir la deslegitimación ideológica de los servicios públicos, además de su progresiva erosión y las múltiples formas de privatización que están sufriendo. Asimismo, en cuanto organización inserta en el mundo productivo, debemos hacer un especial trabajo de concienciación en el mundo del trabajo, apostando por cambios efectivos y procesos de transición hacia modelos productivamente más respetuosos con el medioambiente y el mantenimiento de la vida. Estas transiciones deben contemplar y garantizar también, lógicamente, el futuro de los trabajadores actuales de los sectores y empresas afectados.

La perspectiva que queremos incorporar no es novedosa, no es una invención nuestra. Es una reflexión de los movimientos sociales (sindicales, ecologistas, feministas, etc.), que compartimos un diagnóstico sobre la situación y un objetivo común: mejorar las condiciones de vida de la gente, y hacerlo de forma armoniosa con la naturaleza y las personas para que pueda ser sostenible.





## UN ESCENARIO DE OPORTUNIDAD EN LA CUESTIÓN NACIONAL

El análisis social, económico y de las políticas públicas desarrollado en la ponencia confederal debe ser completado con la situación del autogobierno, la democracia y los derechos humanos, así como el proceso de normalización política y pacificación. La totalidad de estas problemáticas completan el cuadro que nuestra confederación ha de tener en cuenta con vistas a proyectar su compromiso nacional, democrático y de clase para los próximos cuatro años.

### **1. Se incrementa el impulso centralizador y uniformizador del estado**

En el ámbito institucional, nuestro período intercongresual se iniciaba con el acuerdo de legislatura suscrito entre PSE y PP que propiciaría la investidura de Patxi López como lehendakari tras la prohibición de concurrencia electoral para la izquierda abertzale ilegalizada. El objetivo de ese acuerdo -a priori contradictorio en términos de clase y sólo imaginable en Euskal Herria- era, por una parte, impedir la profundización en el autogobierno armonizando el proceso autonómico vasco que para muchos nacionalistas españoles “se les había ido de las manos”; por otra, se pretendía eliminar en el ámbito de la política lingüística, de la educación o de los medios de comunicación públicos elementos de expresión de la identidad cultural, territorial, lingüística y nacional vasca.

Las declaraciones de un destacado dirigente socialista señalando que con la investidura de López como lehendakari se había “completado la transición política en Euskadi” da credibilidad a la lectura que este Congreso realiza: el propósito de la alianza PP- PSE no era otro sino el de otorgar normalidad a los elementos nucleares de lo que ha supuesto la transición en el conjunto del estado como son el bipartidismo dominante, la aceptación monárquica, la uniformización lingüística o el acompañamiento sindical a las políticas de gobierno.

En 2011, en Nafarroa, un acuerdo entre UPN y PSN propició la conformación de un gobierno de coalición que respondió de manera similar a los mismos objetivos. Sanz, anterior presidente foral, explicó la escisión de su partido precisamente para garantizar en el futuro un espacio de colaboración institucional con el PSN que impidiese ulteriores gobiernos nacionalistas, y frenase cualquier avance en el reconocimiento de los derechos nacionales y culturales vascos. Este impulso sigue garantizado más allá de los avatares y rupturas de la coalición de gobierno.

Durante estos cuatro años, la uniformización y la centralización se ha dejado sentir muy especialmente en el ámbito de las relaciones laborales y de las políticas económicas. La inmediata puesta en marcha del denominado diálogo social en la CAPV con la minoría sindical respondía a ese impulso, como la posterior transferencia de las políticas activas de empleo, lo sucedido en Osalan o con los órganos de participación sociolaboral.

El diálogo social gozó de “buena prensa” durante los primeros meses de su puesta en marcha. No se pretendía solamente la puesta en escena de una posibilidad de políticas de concertación en el contexto de la crisis. Esa puesta en marcha tenía otros tres objetivos: dar legitimación social a un gobierno fruto de un pucherazo judicial; impedir, en el ámbito de la opinión pública, el desprestigio de una patronal chantajista que estaba procediendo a una tremenda regulación de empleo; y finalmente, escenificar que era posible prescindir del sindicalismo mayoritario, en especial del nuestro, para el eventual logro de acuerdos favorables al conjunto de la sociedad.

Lo cierto es que del diálogo social en la CAPV nadie recuerda ningún resultado tangible en términos de clase, si no es, por una parte, el hecho de haber dado cobertura a la aplicación radical de las políticas neoliberales y, por otra, haber dado alas y legitimidad a una patronal, la vasca, especialmente beligerante con el sindicalismo reivindicativo que nuestro sindicato representa. Del diálogo social se recordará solamente su balance económico: a través de él se financia a las organizaciones participantes, y esto en el contexto de los recortes.

Algo similar cabe afirmar el diálogo social en Nafarroa, tanto en términos de resultados como de objetivos. Resulta inconcebible estar hablando de un “nuevo Modelo de Desarrollo Económico para Navarra” sin tratar temas como el reparto de la riqueza, las políticas de empleo, la lucha contra la precariedad, el déficit de gasto social, la injusticia del sistema fiscal y las políticas de ajuste. La ausencia de estos temas deja claro que desde el llamado diálogo social no se abordan los temas centrales para el cambio del modelo de sociedad, sino que se da cobertura sindical a una política que perjudica directamente a la clase trabajadora.

El más reciente intento frustrado de UGT, CCOO, LAB y Confebask de lograr en la CAPV un acuerdo que pudiese permitir blindar en el ámbito vasco la eficacia de los convenios sectoriales provinciales, ha dejado en evidencia la prioridad que algunos agentes otorgan a intentar desprestigiar, en términos de posición y estrategia sindical, la apuesta reivindicativa que ELA representa.

La reforma de la negociación colectiva -apoyada también por UPN- del gobierno Zapatero constituyó un capítulo especialmente grave de esta colaboración, ya que supone la desaparición del derecho de los sindicatos vascos a negociar convenios en su propio ámbito. Aparte de las consideraciones de clase, se trata de una decisión contraria a los derechos nacionales de la clase trabajadora vasca, a la que se le impide definir autónomamente el ámbito de su lucha colectiva. Se trata, por tanto, de una reforma excluyente. El perjuicio en términos de clase, ya se está dejando notar con los acuerdos de estructura y de negociación colectiva que están siendo suscritos por UGT y CCOO al calor de esa reforma.

La transferencia de las políticas activas de empleo a la CAPV fue negociada entre gobierno español y PNV. Con esta transferencia sus promotores pretendieron fortalecer una referencia estatutaria muy debilitada. El PNV pretendía, asimismo, castigar

la imagen de Patxi López, tras su llegada al gobierno sin haber ganado las elecciones. Lo más grave, sin embargo, es que esa asunción de competencias se hizo en contradicción con la posición histórica del Gobierno Vasco (y también de ELA) de no aceptar las políticas activas sin las pasivas. La transferencia -que ha resultado ruinoso en términos financieros- imposibilita la definición autónoma sobre las políticas de empleo a aplicar en nuestro ámbito, de manera que la CAPV debe limitarse a la aplicación y gestión de las políticas que han llevado al Estado español a las tasas de paro más altas de la OCDE. Suponen, por lo tanto, un grave perjuicio para la clase trabajadora. La posterior puesta en marcha de Lanbide ha culminado un proceso marcado por la ineptitud, el sectarismo y la ineficiencia.

En materia de salud laboral, el Gobierno Vasco también ha adoptado decisiones que suponen una clara involución política. Así, la solicitud de fondos a la Fundación Laboral para la Prevención de Riesgos Laborales del Estado (remanentes de las mutuas implantadas en la CAPV) supone plegarse al modelo estatal y pasar por la “ventanilla” de Madrid, cuando competencialmente son fondos que deben ponerse directamente a disposición de la CAPV. Igualmente, el convenio de colaboración suscrito entre Osalan y la Fundación Laboral de la Construcción llevó a la uniformización de la formación de las y los trabajadores de la construcción de la CAPV al resto del Estado, aceptando lo dictado por una fundación estatal de carácter privado y poniendo el aula permanente de Osalan a su servicio.

Se ha procedido asimismo a las modificaciones normativas para que las mayorías sindicales de la CAPV no gocen del reconocimiento efectivo en el Consejo Económico y Social vasco y en el Consejo de Relaciones Laborales. Y ello a pesar de que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco consideró que, tras dejar en suspenso su participación, repartir la representación de ELA en los órganos sociolaborales entre otros sindicatos era inaceptable e ilegal. Se ha consumado, finalmente, con el lehendakari López y la consejera de trabajo Zabaleta, la modificación legal que permite la usurpación de representatividad, una voluntad que ya comenzó a dibujarse con el gobierno Ibarretxe. Este proceso sólo ha buscado dejar sin efecto el intento legítimo de nuestro sindicato de poner en evidencia la inutilidad de las instituciones sociolaborales durante la ofensiva neoliberal.

Hemos denunciado también el papel que están desempeñando el CES y CRL en la actual coyuntura económica de crisis. El CES, en concreto, ha justificado recortes en las prestaciones públicas y orienta que los ingresos públicos se deben buscar mediante el copago (para el órgano parece no existir la política fiscal); el CRL, por su parte, ha satisfecho las pretensiones de la patronal, defendiendo, por ejemplo, que el convenio colectivo debe ser permanentemente “adaptable a las circunstancias”. ELA ha concluido definitivamente que la participación en esos órganos supone aceptar de hecho que no se diga ni se haga nada que contraríe a la patronal o al gobierno.

Especialmente negativo para la clase trabajadora ha resultado el entendimiento entre el PNV y el gobierno Zapatero. Además de lo dicho en relación con las políticas activas, bien por acción o bien por omisión, el partido vasco se constituyó en compañero necesario para la aprobación en las Cortes de las reformas que han recortado gravemente los derechos laborales y sociales de la clase trabajadora. Reformas que, al igual que las aprobadas por Rajoy, han sido puntualmente contestadas en nuestro país con sucesivas huelgas generales y un sin fin de movilizaciones. No poco de lo dicho es extensible también a UPN, que ha protagonizado una similar dinámica de

entendimiento con el gobierno español, como en el caso de la reforma de pensiones de enero de 2011.

La crisis económica se está utilizando descaradamente para proceder a nuevas dinámicas de recentralización mediante el uso abusivo de las leyes de base que recortan nuestro autogobierno. Así está sucediendo por ejemplo, en la política económica y presupuestaria ELA ha denunciado el sometimiento de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea a los límites establecidos por el gobierno español en materia de déficit y emisión de deuda. Se trata de una intromisión inaceptable en nuestro autogobierno, no acorde además a la situación de nuestras cuentas. En la CAPV, escenificada ya la ruptura de su pacto con el PP, como paso previo a la inminente contienda electoral del otoño, López no oculta ya que aquí también se aplicarán recortes. En Navarra, por su parte, los socialistas recuperaron alguna que otra referencia exclusivamente retórica en clave progresista sólo cuando la presidenta Barcina les ha expulsado del gobierno.

En este escenario ha resultado frustrante durante el período intercongresual comprobar la ausencia de oposición política de fondo entre quienes tienen opción de gobernar. El pacto institucional es global y sistemático, en lo que tiene que ver con las cuestiones fiscales, presupuestarias y de política social y laboral. La orientación neoliberal queda así blindada en todas las instituciones con carácter permanente, esté quien esté en el gobierno.

Como conclusión de este apartado, hemos podido constatar, por tanto, que el impulso centralista, para conseguir sus objetivos en Euskal Herria, no ha dudado en violar las reglas del juego más elementales. Y así lo ha hecho para conseguir, por ejemplo, la eliminación de sus enemigos políticos, la uniformización de las relaciones laborales, o la consolidación de un sistema clientelar para el sostenimiento del sindicalismo que acompaña a la aplicación de las políticas neoliberales.

## **2. El estado se niega a abordar un proceso de normalización política**

El anuncio del fin definitivo de la actividad armada en octubre de 2011, ha puesto fin a varias décadas de asesinatos, amenazas y hostigamiento, a una estrategia política inaceptable y contraproducente para los intereses nacionales de nuestro país. Este final se ha logrado, entre otras muchas razones, por el esfuerzo realizado por el sector político ilegalizado para propiciar un proceso unilateral de apuesta exclusiva por vías pacíficas y democráticas. Por ello, ELA ha valorado positivamente cada uno de los pasos dados en esa dirección.

A partir de ahí ELA consideraba, y considera, que al fin de la actividad armada le debe seguir un tiempo de diálogo y compromisos sobre diversas cuestiones. En primer lugar - tal como se recoge en la Declaración final de la Conferencia Internacional de octubre de 2011 en Aiete- resulta urgente que los gobiernos de España y Francia inicien “conversaciones para tratar exclusivamente las consecuencias del conflicto”. ELA defiende así el diálogo y la negociación orientados a facilitar una transición que es, en cualquier caso, difícil. Además de las cuestiones más relacionadas con el desarme, el diálogo debe encauzar en el camino de la convivencia trayectorias personales y colectivas como las de las personas presas y exiliadas, como uno de los pasos para la progresiva normalización de nuestro pueblo.

Contra la opinión mayoritaria de la sociedad, y contra lo que se ha practicado en otros países con problemáticas similares, el gobierno español se niega a gestionar un final ordenado de la violencia. Esta negativa -que provoca, incluso, la incompreensión de no pocos actores internacionales- sólo puede entenderse desde la lógica del pacto por las libertades y contra el terrorismo suscrito por PP y PSOE en diciembre de 2001. Aquel pacto -suscrito al calor de “ofensiva global antiterrorista”- se ha utilizado como excusa para proceder, por un lado, a un recorte de las libertades y derechos fundamentales sin parangón en los sistemas políticos en nuestro entorno; y por otro, a una deslegitimación del nacionalismo vasco en su conjunto.

### **3. Persisten importantes vulneraciones de derechos humanos, civiles y políticos y faltan consensos en materias graves como la de las víctimas**

Ese pacto ha consolidado un escenario de vulneraciones de derechos de muy difícil gestión. Ahí están entre otras muchas cuestiones: las modificaciones del código penal y de los reglamentos penitenciarios; una política penitenciaria ajena a derecho que se ensaña con los reclusos y con sus familiares por medio de la dispersión, el tratamiento de los enfermos, el alargamiento de la condenas, la aplicación del primer grado; los cierres de periódicos y medios de comunicación; la ilegalización de partidos políticos, organizaciones sociales e instituciones como Udalbiltza; la represión creciente de la acción reivindicativa de tinte político y social; las torturas y malos tratos; la elaboración de ficheros policiales sobre personas que jamás han sido detenidas; la vigilancia y el seguimiento de militantes políticos; las detenciones indiscriminadas y los secuestros exprés; la desaparición de personas y los asesinatos no esclarecidos o los sumarios judiciales llamados “chicle”, como por ejemplo el sumario 18/98.

Mención aparte merece, con todo, el papel de los estamentos judiciales. Una vez nombrados los más altos cargos por alguno de los dos grandes partidos políticos del estado, los tribunales se esmeran en acompañar, cuando no liderar, el impulso represivo y antidemocrático del ejecutivo de turno en relación con las cuestiones que afectan a la normalización política en Euskal Herria.

ELA ha denunciado repetidamente -y sigue haciéndolo- tantas conculcaciones del derecho. La situación es tan grave que, hoy por hoy, cualquier actor (político, sindical, social...) que en el ámbito del estado se proponga reclamar la más mínima revisión de alguno de los elementos de ese pacto antiterrorista acabará siendo acusado de complicidad con el terror o con los “separatistas vascos”. Constatamos que, lamentablemente, ningún actor significativo del estado es capaz de promover la más mínima pedagogía de la resolución de los conflictos que atraviesan nuestra convivencia, no al menos sin pagar un precio muy alto.

Probablemente el inmovilismo de Rajoy se fundamenta en una lucha sin cuartel por un relato que sólo contemple las violaciones de derechos de una parte, además de no tolerar la permanencia y relevancia electoral de un espacio social y político amplio favorable a la independencia.

Una de las consecuencias más dolorosas de todo lo expuesto es la ausencia de algunos consensos que entendemos básicos para la convivencia presente y futura. El más importante de ellos es, sin duda, el que tiene que ver con la cuestión de la

memoria y las víctimas, de todas las víctimas. A día de hoy, ni siquiera se comparte en Euskal Herria un censo más o menos ordenado de la totalidad, o al menos, de una gran parte de la totalidad de las vulneraciones de derechos humanos que han tenido lugar. Queda aún un largo camino que recorrer en lo que se refiere a hacer verdad sobre el pasado, cuidar la memoria y hacer justicia a la totalidad de las víctimas, y establecer mecanismos (jurídicos, institucionales, educativos, etc.) para garantizar la no repetición en el futuro de atropellos similares.

Finalmente, hemos de citar, como parte también de la razón de estado la política seguida por la Consejería de Interior, protagonista de episodios tan graves como el del joven Cabacas, o la aprobación, por parte del Parlamento, con el voto de PSE y PP de la Ley de Seguridad Ciudadana que nuestras sectoriales de la Ertzaintza y Policía Local criticaron puntualmente. Se trata de una normativa que prima lo reactivo sobre lo preventivo y cierra los ojos ante los fenómenos de empobrecimiento y exclusión crecientes (fruto de las políticas de ajuste en protección social, empleo, educación, dependencia...) que están en el origen de no pocos de los problemas llamados "de seguridad".

#### **4. El sistema político surgido tras la transición española, cada vez más en entredicho**

Todo esto no está impidiendo que, al mismo tiempo, durante estos años, elementos nucleares de la transición política que han sido tabú durante tres décadas, se estén poniendo en entredicho. Ahí están el trabajo admirable de las organizaciones por la memoria histórica o la deslegitimación pública de una monarquía que fue impuesta por los franquistas antes del inicio de la transición política. Por otro lado, aumenta el descontento de las naciones que -como Cataluña o Euskal Herria- no encuentran acomodo en un estado obsesionado con su propia identidad. Todas estas cuestiones alimentan el inmovilismo del estado para abrir en Euskal Herria una nueva fase. El pasado congreso ya valoró lo sucedido con la propuesta del Parlamento Vasco de modificación del estatuto político de la CAPV. En Catalunya, por otro lado, resultó escandaloso (aunque políticamente muy pedagógico) el papel jugado por el presidente Zapatero, no asumiendo el estatuto aprobado por más del 90% del parlamento catalán; el posterior "cepillado" (liderado en Cortes por el PSOE) en el trámite parlamentario; el recurso ante el Tribunal Constitucional y la recogida de firmas contra el estatuto del PP; y el dictamen final del alto tribunal. Lo frustrante de este proceso, entre otros factores, explica el posterior proceso de consultas y la más reciente manifestación masiva del pueblo catalán a favor de un estado independiente en Europa.

Se generaliza, además, en el contexto de la crisis, la convicción de que esa transición se hizo de una manera muy favorable a las oligarquías y a los poderes económicos. ELA cree que no es casualidad que los países intervenidos en Europa sean aquellos donde las dictaduras permanecieron aún durante décadas tras la segunda guerra mundial, como es el caso de Portugal, España o Grecia. Todo esto queda más en evidencia ante el creciente despotismo de las oligarquías económicas contra la democracia, recortando derechos sociales, laborales y libertades, y obligando a las instituciones a modificaciones legales de calado, como fue la de la Constitución española en agosto de 2011. Estamos ante un fascismo que arrasa lo social y que "consiente" exclusivamente los elementos formales de la democracia. Los grandes

partidos políticos tradicionales acaban subsumidos en esa lógica y escasean los medios de comunicación que no son propiedad de los poderes económicos.

Las respuestas, además, que el gobierno español postula siguen abonando la lógica represiva. Así se habla de una regulación para limitar aún más el derecho de huelga y se apunta a la modificación del código penal para poner coto a la protesta social que está incrementándose como consecuencia de la aplicación de sus políticas anti-sociales. La protesta indignada, organizada o espontánea, está en el punto de mira de esta amenaza.

Mención aparte merece, por razones de coyuntura, la decisión del gobierno español de otorgar el derecho de sufragio activo en Euskal Herria para los que presuntamente abandonaron el país por la amenaza de ETA: esto amplía el cuadro de una derecha adicta al pucherazo, el chantaje y la imposición.

## **5. Lucha por la hegemonía en el seno del nacionalismo vasco**

La dinámica centralista, uniformizadora y represiva señalada permite entender no poco de lo que sucede, en el plano político, en nuestro país. Esa dinámica merecería una respuesta conjunta de las fuerzas favorables a la soberanía, a los derechos humanos y a la democracia. Lamentablemente eso no está sucediendo. Y es que otro elemento fundamental, en opinión de ELA, para entender la coyuntura política, es la lucha por la hegemonía que está teniendo lugar entre las dos principales corrientes del nacionalismo político, entre el PNV y EH Bildu, nueva coalición de cuatro partidos constituida alrededor de la izquierda abertzale.

Por contienda hegemónica entendemos el esfuerzo de esas dos grandes corrientes por ampliar sus espacios sociales, políticos y electorales, para lo cual se recurre a una importante dinámica de polarización. Esta polarización tiene por objeto que el resto de grupos sociales, culturales o políticos -que en principio pueden no estar alineados con ninguna referencia partidaria- acaben gravitando hacia uno u otro extremo, simplificando así el mapa de las identidades políticas.

Esa polarización y búsqueda de hegemonía puede dejar vacío cualquier otro espacio, dinamita anteriores colaboraciones políticas y sociales (como ha sido el caso de la mayoría sindical) y, en no pocas ocasiones, sobrecarga debates sociales muy concretos con contenidos que bloquean su solución y conduce a conflictos indeseables.

Esa lucha hegemónica tiene importantes consecuencias para una organización de clase y abertzale como la nuestra. Muy especialmente en el terreno de las alianzas. Queremos llamar la atención sobre las siguientes.

El horizonte de las contiendas electorales pasa a tener mucha centralidad y, junto a ello, la búsqueda de certificación institucional, respecto a otras dimensiones de la lucha social y política que tienen que ver con la acción de masas, la lucha social, la cultura...

Esa polarización hace que identidades políticas y sociales no subordinadas a ninguna de las dos corrientes existentes en el ámbito político vasco, como es el caso de nuestra organización, sean vistas como un peligro, ya que por nuestra propia natura-

leza, debemos adoptar una posición vigilante y crítica en términos de clase hacia todos los agentes políticos y dar cuenta de las contradicciones. Esas familias pueden ver esta actitud como una amenaza.

Esa lucha polarizadora -por su propia naturaleza electoral institucional y sistémica- busca a toda costa la diferenciación al interior del nacionalismo, ya que pretende simplificar los espacios políticos. Eso significa que se difuminan las reivindicaciones más o menos compartidas para subrayar los elementos de distinción, y aún más, se relativiza la política de alianzas. Porque de lo que se trata es de absorber el máximo de espacios y de alejar los sectores opuestos a la lógica polarizadora, o aquellos que contribuyen a desvelar precisamente esa lógica.

Primada esa lógica polarizadora, se puede llegar a poner en crisis las reglas del juego y los códigos de relación de que deberían hacer gala organizaciones abiertas. En este sentido, no debe extrañarnos la incapacidad que los dos bloques vienen teniendo para articular una relación normalizada con una organización como la nuestra.

Una consecuencia, probablemente la más grave desde nuestra perspectiva, de esa lucha hegemónica, es que conlleva en la práctica la relativización de las luchas sociales y las reivindicaciones de las clases populares en el contexto de la crisis. La opción por identidades políticas al uso supone competir en influencia mediática, en representación institucional y en la conversión de una sigla en un aglutinador electoral. En esa lógica se prima el manido discurso de los intereses generales y se difumina lo social, situando como elemento central de la pugna política la discusión en el espacio comunicativo, en los medios de comunicación hegemónicos, propiedad del gran capital.

Finalmente, esa lógica hegemónica abona el oportunismo político, una de cuyas muestras permanentes es la puesta en marcha de plataformas sociales, políticas o antirrepresivas, presuntamente plurales. Esta forma de trabajar termina por ejercer una nefasta pedagogía de la colaboración y la acumulación de fuerzas, donde todo parece ponerse al servicio de una contienda partidista. Esta es la razón por la cual, por ejemplo, nuestra confederación se negó a tomar parte en el llamado Acuerdo de Gernika.

## **6. La búsqueda de homologación institucional prima sobre lo social**

La búsqueda de certificación institucional es otro de los fenómenos importantes de la política vasca en el presente. Por “búsqueda de certificación” entendemos el esfuerzo de los actores políticos -en este caso nacionalistas- por validarse ante la sociedad, ante sus eventuales nichos electorales y ante la opinión pública como actores capaces de gestionar lo público y lo institucional en general; como actores capaces de gobernar, en definitiva. Esa aspiración es un mecanismo social y político importante, ya que la contienda política acaba reconociendo a un número relativamente limitado de identidades, de fuerzas, de actuaciones y de reivindicaciones.

Tanto el PNV como UPN y los dos grandes partidos políticos del estado constituyen fuerzas acreditadas en los ámbitos institucionales. En este sentido, para ELA, ha sido evidente que la orientación neoliberal de las políticas públicas en todas las adminis-

traciones (forales, autonómicas y estatales) gobernadas históricamente por esas tres fuerzas sistémicas, no iba a cambiar en absoluto durante estos años.

Es por ello que, ELA ha tratado de analizar rigurosamente lo que, en términos de justicia social y participación, iba a suponer la más reciente incorporación de Bildu al gobierno de Gipuzkoa y a numerosos ayuntamientos. Lamentablemente, su incorporación no ha supuesto un cambio sustancial, en las políticas fiscales, presupuestarias y de participación. Nuestra confederación, con todo, sí ha valorado positivamente otro tipo de compromisos de la coalición como todo lo relacionado con las condiciones de trabajo en las obras públicas. Sin embargo, creemos que, en general, se está primando más esa búsqueda de homologación institucional, social y política como fuerza capaz de sostener compromisos de gobernabilidad.

ELA quiere recordar que decisiones como las de fiscalidad o Kutxabank -junto a la de no dar cauces de participación al sindicalismo en materia de políticas públicas y fiscalidad- no han buscado la menor dialéctica con la malograda mayoría sindical, cuyo desempeño, en cambio, sí era aplaudido por las organizaciones que componen Bildu hasta el momento en que asumió responsabilidades institucionales.

Por tanto, se reabre así un viejo debate que tiene que ver con las relaciones entre partidos y sindicatos, así como con la dialéctica social que esos partidos y coaliciones son capaces de “soportar” en el momento que asumen responsabilidades institucionales y de poder. Para ELA, el “principio de no subordinación” del sindicalismo al poder institucional y a los partidos políticos es un principio absoluto. De ese principio se deriva además una autoexigencia: la de valorar los acuerdos y las políticas exclusivamente por sus contenidos y no por sus firmantes o promotores.

No está de más recordar que nuestra voluntad de influencia sindical y política nada tiene que ver con la contienda electoral partidaria. En relación con ello, ELA lleva décadas negándose a participar en ninguna iniciativa que tenga el menor tinte electoral partidario, renunciando a ser masa de maniobra de ninguna opción política. Buscamos una dialéctica con la política en la que ésta admita nuestra autonomía y también nuestra voluntad de influir políticamente.

## **7. Nuevas posibilidades para el reconocimiento institucional de Iparralde**

Desde hace una quincena de años un método de trabajo muy concreto está manifestándose muy eficaz en Iparralde. Se trata de combinar el trabajo de masas y acumulación de fuerzas diferentes en torno a objetivos claros, precisos, comprensibles para el conjunto de la ciudadanía y alcanzables con la correlación de fuerzas y el nivel de consciencia de cada momento. Este trabajo ha dado y está dando resultados, en cuestiones tan diferentes como la Laborantza Ganbara o la oposición al Tren de Alta Velocidad.

En el mundo abertzale, ocupa un lugar central en este momento la cuestión del reconocimiento institucional. El trabajo que se está haciendo tanto en el Consejo de Desarrollo como en el Consejo de Electos valida esta vía de acumulación y la confirma como la única practicable. Este Consejo de Electos, en concreto, ha decidido, el pasado 6 de septiembre, solicitar al estado un estatuto de reconocimiento del País Vasco. De la cita, sólo cabe destacar en negativo el cambio de posición de algunos

electos socialistas vascos una vez que Hollande se ha hecho con la presidencia de la República.

Con todo, nunca en la historia reciente de Iparralde se han acumulado tantas condiciones favorables para obtener esa institución específica. En esta demanda -en la que las fuerzas abertzales han jugado históricamente de motor- se ha llegado a un punto en el que electos de todas las tendencias políticas se manifiestan a favor. El fin de la lucha armada contribuye a debilitar los argumentos de los partidarios del inmovilismo habiendo creado un nuevo clima político, y no pocos líderes de opinión evolucionan de manera favorable a esta demanda. En definitiva, la situación es incomparablemente mejor que la de 1981.

La incógnita, con todo, se sitúa ahora en el gobierno socialista del estado. Pero, en cualquier caso, tanto si se avanza en la dirección del reconocimiento como si se acaba frustrando la demanda mayoritaria de la sociedad vasca, Iparralde entrará en un nuevo ciclo, en el que las estrategias deberán redefinirse forzosamente.

Por otro lado, el año 2013 va a constituir una referencia temporal de gran valor para Iparralde, ya que se celebra el 50 aniversario del Aberri Eguna organizado por el movimiento Enbata en el que se dio a conocer la Declaración de Itxasu, como expresión del primer movimiento abertzale organizado. Esta efeméride puede ser una buena referencia para abordar debates de fondo en cuestiones ideológicas y estratégicas para afrontar el futuro.

En este sentido, no le faltan retos que abordar al movimiento abertzale en la actualidad: crisis económica; proceso de paz y presos; lucha generalizada por la enseñanza, el uso público y la oficialización del euskara; batalla contra el tren de alta velocidad y por los servicios de transporte colectivo; situación problemática de la agricultura; futuro del polo universitario de Baiona; lanzamiento de una moneda local... Asimismo, se anuncia la llegada de 30.000 habitantes más a Iparralde, y sus consecuencias en la ordenación del territorio, en la sociedad, la cultura y la lengua. La presión sobre el ámbito agrícola asimismo es tremenda, al mismo tiempo que, paradójicamente, las clases populares tienen graves problemas para acceder a la vivienda.

El movimiento abertzale debe reflexionar sobre conceptos como nación, ciudadanía, sobre estrategia en entornos tan ajenos a las referencias vascas como la costa norte de Lapurdi, además de encontrar su lugar en el movimiento social, dando respuestas creíbles a los desafíos sociales, económicos y ecológicos que ya afrontamos en el presente.

## **8. Ya es hora de reparar las deficiencias en materia de democracia y derechos humanos**

En el conjunto de Euskal Herria, es tiempo de reparar las deficiencias democráticas derivadas, por ejemplo, de la judicialización de la vida política, la politización del poder judicial, la ausencia de separación de poderes... en definitiva, las que se arrastran desde la llamada transición y las perpetradas al calor del pacto antiterrorista. Es imprescindible proceder, en concreto, a la legalización de todas las organizaciones ilegalizadas durante esta década, así como reparar los daños personales y colectivos infligidos, como ha sido el caso del cierre de periódicos, radios y revistas.

Deben darse pasos, además, en materia de derechos humanos. Así, por ejemplo, en relación con las presas y presos políticos, acercándolos a Euskal Herria, poniendo en libertad a las que están enfermas y revisando el alargamiento de las condenas por la aplicación de la doctrina llamada Parot, en coherencia con la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos. Deben ser puestos en libertad todos aquellos presos y presas cuyo único delito consiste en haber militado en organizaciones políticas y sociales ilegalizadas.

La cuestión de la memoria y las víctimas debe ocupar ya un lugar destacado en la agenda de nuestro país. Urge hacer verdad, brindar reparación y asistir a todas las víctimas, así como garantizar que en el futuro no se produzcan ulteriores violaciones de derechos. Deben conocerse hasta donde sea posible la totalidad de vulneraciones de derechos humanos que se han producido durante estas décadas. La sociedad vasca tiene el derecho y la obligación de tener conciencia plena de esas conculcaciones, sean cuales sean sus orígenes y protagonistas.

Nuestra confederación, en cuanto organización de clase democrática, quiere seguir siendo activa en todas estas materias, y no hay, a priori ningún obstáculo para compartir con cuantas organizaciones sea posible la defensa de los más elementales derechos, fundamentales, políticos y civiles. Pero atendiendo a lo que esa defensa ha supuesto durante años y décadas en Euskal Herria, ELA entiende que esa colaboración entre organizaciones debe construirse desde la aceptación de varios criterios fundamentales.

El primero es que colaborar entre distintos no exige compartir el relato de legitimación de las luchas históricas de otras familias políticas y organismos sociales. La colaboración, para que sea posible, debe articularse, a nuestro entender, en torno a reivindicaciones y a vulneraciones concretas.

El segundo criterio es el de inclusión. En no pocas ocasiones, a lo largo de los años, no se ha buscado sinceramente la pluralidad en la defensa de reivindicaciones básicas relacionadas con derechos fundamentales y la democracia. Para ELA, el modo en que se realizan (o se rechazan) alianzas clarifica, más que ningún otro elemento, la contradicción existente entre lo que se proclama y lo que realmente se pretende. Esto está del todo relacionado con lo señalado más arriba sobre la lucha hegemónica. En este sentido, la aceptación acrítica en plataformas plurales en favor de derechos humanos, civiles o políticos de aquellas organizaciones que no han revisado un ápice su apoyo, por ejemplo, al pacto antiterrorista, constituye una prueba fehaciente de que no siempre esas plataformas sirven a sus propósitos explicitados.

El tercer criterio es el compromiso de superar la histórica incapacidad para ver la totalidad de las vulneraciones de derechos y el sufrimiento de todos.

Y el cuarto criterio tiene que ver con la manera en que esas pretendidas alianzas se gestionan. Son muchos los agentes sociales vascos que no están dispuestos a que la participación en eventuales plataformas pretendidamente plurales, suponga dar un apoyo incondicional a dinámicas y programas previamente "cocinados" sólo por algunos de los promotores.

## **9. Este puede ser un tiempo favorable en el camino de nuestra plena soberanía**

En sucesivos congresos, además de las declaraciones y resoluciones del Comité Nacional, ELA ha desarrollado con profusión su aspiración a la plena soberanía nacional y su compromiso firme en la defensa del derecho de autodeterminación. Asimismo, en muchas ocasiones, hemos subrayado la necesidad de abordar procesos de acumulación de fuerzas en pos de ese derecho democrático que nos es negado por los estados español y francés.

ELA considera que esa reivindicación nacional no está a día de hoy entre las prioridades de las organizaciones políticas vascas, enzarzadas, como hemos señalado más arriba, en un proceso de lucha hegemónica y de búsqueda de homologación institucional, por más que se pretenda trasladar a la opinión pública otro tipo de mensajes. En ese sentido, si no se realiza un esfuerzo sincero de acercamiento, de propuestas, de inclusión y de flexibilidad, corremos el riesgo de asistir a un intervalo temporal más o menos largo en el que la reivindicación nacional quede en letargo.

ELA cree que las posiciones que no avanzan, retroceden. Así lo constata en el ámbito de relaciones laborales y protección social -su ámbito más específico y genuino de compromiso-, y cree que esta percepción es extensible a otras muchas dimensiones de la construcción nacional, desde la cuestión lingüística, la cultura, la simbología o el espacio comunicativo hasta la solidez de los marcos jurídicos como tales.

A pesar de todo ello, este congreso confederal entiende que este tiempo puede ser especialmente propicio para avanzar en términos de soberanía nacional si sabemos aprovecharlo.

Por una parte, en un plano más global, entendemos que el proyecto aber-tzale es una aspiración tremendamente actual y coherente ante un proceso globalizador capitalista insostenible, que, como decía nuestra Declaración del Centenario, “convierte en norma la explotación del mundo del trabajo, la opresión de los pueblos y la destrucción de la propia vida y recursos del planeta”. En ese contexto, la alternativa global pasa también, por procesos de relocalización y de reforzamiento social, como base también para un nuevo internacionalismo acorde a los intereses de las clases populares y no del capital. Por tanto, para ELA, el proyecto abertzale pasa, ya en el presente, por reforzar los elementos de la equidad, la protección y la solidaridad social; el reforzamiento de las estructuras comunitarias, la promoción y el respeto a las identidades culturales y lingüísticas, y el cuidado de todo lo que contribuye al sostenimiento de la vida humana (desde la alimentación, la tierra, los modelos productivos, extractivos, hasta el uso y la generación energías y el propio clima).

En un plano más concreto, el actual contexto, en que los estados -como el español- han decidido someterse a los dictados del poder económico y financiero, nos brinda también una oportunidad singular como nación. Creemos que aceptar aquí las políticas de ajuste estructural impuestas por la troika y por el estado supone aceptar los estrechísimos límites que impone el llamado “realismo político”, un “realismo” poco compatible con un proyecto soberanista, que debe ser, por definición, un proyecto de cambio social y político. Como decíamos en el pasado Aberri Eguna, “frente a las políticas de ajuste bien podría decidirse en Hego Euskal Herria no prestarles la obediencia que va a exigirse a todas las comunidades autónomas, diputaciones y ayuntamientos”. ELA apuesta por la desobediencia ante tanta impostura y ante mandatos

ajenos a los derechos de las mayorías sociales. En el capítulo socioeconómico ya hemos subrayado, además, de qué manera se está utilizando la legislación básica para vaciar de contenido real nuestro autogobierno. Es preciso decir “basta” también como nación. Así lo han hecho, naciones europeas como Islandia.

El nacionalismo en su conjunto, y ELA en particular, tienen un enorme reto en la definición de la identidad y el proyecto abertzale en un mundo dinámico, de movilidad internacional creciente y enormemente complejo en lo que se refiere a la construcción de las identidades, tanto individuales y colectivas. Sería un error enfocar esta cuestión desde el miedo a la pluralización social y cultural, y peor aún desde una actitud asimilacionista propia de los estados que subyugan a sus naciones, como es nuestro caso. En este sentido debemos fortalecer el componente herrizale (en relación con cualquier lugar del mundo, y euskal herrizale en nuestro ámbito) del sindicato. Entendemos esto el compromiso con la promoción de las clases populares, es decir, de todos los colectivos sociales y culturales susceptibles de ser sometidos a dinámicas de dominación, marginación u explotación aquí y en cualquier parte del mundo. La medida de este empeño la dará también nuestra capacidad de sumar a nuestro proyecto sindical sectores como aliados en la lucha contra los que quieren imponer su cultura e identidades, y contra las políticas sociales y económicas que sólo benefician a las élites económicas.

No faltan quienes defienden que para avanzar en derechos nacionales es preciso relativizar, siquiera temporalmente, la defensa de los derechos sociales y laborales. Desde nuestro punto de vista nada puede potenciar más el proceso soberanista que su ligazón a las aspiraciones de justicia social de las mayorías. Sólo de esta manera el proceso nacional podrá alcanzar, creemos, el grado de adhesión social suficiente para alcanzar sus objetivos.

Este proceso, además, puede fortalecerse sobremanera si se incrementa el recurso a la consulta directa de la ciudadanía a través de plebiscitos y a la participación de la sociedad organizada en los debates y decisiones sobre las cuestiones que le afectan directamente, como pueden ser las infraestructuras, iniciativas legislativas populares, fiscalidad, presupuestos, gestión de residuos... Debemos ejercitarnos en el derecho a decidir, desde las cuestiones más cercanas que nos afectan como comunidad hasta la manera en que queremos relacionarnos con el resto de estados y naciones del mundo. Es en los ejercicios concretos del decidir donde se puede incrementar la conciencia de formar una comunidad que toma las riendas sobre sí misma en relación con todos los problemas que le afectan. Este recurso a la democracia directa puede ser uno de los elementos de enganche más potentes del proceso soberanista en relación con los sectores sociales más reacios a las tesis abertzales.

Ninguna fuerza abertzale (política, sindical...) puede liderar este proyecto en solitario. Y será más difícil que nuestras aspiraciones nacionales conciten mayores adhesiones entre la ciudadanía si cada organización “tira por su lado”. Por ello, para que todo esto sea posible es necesario identificar unos contenidos mínimos comunes, y consensuar unas pautas de trabajo en común.

Respecto a los contenidos de ese acuerdo, como decía el Comité Nacional de ELA en junio de 2007, creemos que “la cuestión central debería radicar en un acuerdo en torno a la afirmación práctica de soberanía, a través de una o varias consultas o referendos. Se trataría de un ámbito de acuerdo a consensuar en su desarrollo, ritmos y puesta en práctica según los territorios y la correlación de fuerzas”. Por otro lado,

algunas formas de visualización y de institucionalización que permitan identificar a Euskal Herria como nación, podrían constituir también elementos interesantes para un acuerdo.

Con todo, avanzar en esa dinámica convergente no significa que entendamos que haya que relativizar lo que ELA cree que es su más genuina aportación a ese proceso, que tiene que ver con la lucha social, con los intereses de clase. No podemos soslayar el hecho evidente de que hay conflicto de clases en el seno de nuestro pueblo. Asumir dialécticamente estas contradicciones internas constituye también un reto fundamental del movimiento nacionalista.

Para que todo esto sea posible, creemos que es preciso renunciar a utilizar la cuestión de la soberanía como un fetiche. Pensar que habida la soberanía, el resto de valores e ingredientes de la identidad nacional (euskara, justicia social, integración territorial, cultura...) se darán por añadidura es un absurdo. Y pensar, por otro lado, que dinámicas impulsadas por actores sindicales o culturales son cuestiones sectoriales y, por tanto, secundarias, siempre subordinables al objetivo "superior", despreciando así las aportaciones fundamentales que la sociedad vasca organizada nunca ha dejado de realizar, es inaceptable. ELA reivindica el carácter y el potencial nacional de su empeño de organización y lucha cotidiana de los trabajadores y trabajadoras. Supone un trabajo militante de primer orden, y de una significación similar a la de cualquier otra lucha en términos de construcción nacional. De la misma manera, ELA valora muy positivamente en el camino hacia la construcción nacional las iniciativas y proyectos que surgen a partir de una perspectiva alternativa de la sociedad, por ejemplo la Euskal Herriko Laborantza Ganbara, la banca ética Fiare, el movimiento Bizi, monedas locales como "Eusko" o "BilboDiru", proyectos basados en la producción ecológica (cooperativas o grupos de consumo...), iniciativas de generación de energía local y sostenible, repuestas sostenibles y públicas para las necesidades de transporte, etc. Estas iniciativas prefiguran el modelo de sociedad que buscamos desde la perspectiva alternativa de la sociedad, dan contenido y cuerpo a la construcción nacional y posibilitan atraer a más gente al soberanismo.

Esta tarea adquiere otra dimensión en Nafarroa, donde la aportación de ELA (lucha social desde el interés de la clase trabajadora) no sólo debe suponer la base de la reivindicación soberanista, sino una manera irrenunciable de reforzar el sentimiento de pertenencia como ciudadanos vascos. Dicho de otra manera, para ELA, la reivindicación de la ciudadanía vasca en Nafarroa debe pasar por la visualización del sindicato como referente de la igualdad social y la resistencia frente al neoliberalismo.

Ninguna fuerza social o política es imprescindible para poner en marcha un proceso en pos del derecho de autodeterminación. Confiamos, como hemos dicho, en la capacidad de arrastre de la propia sociedad organizada. Pero la vocación de ese proceso debe ser concitar el más amplio acuerdo posible entre las fuerzas favorables. El criterio de inclusión señalado más arriba es del todo pertinente en relación con el proceso soberanista.

Asimismo, creemos que esa dinámica convergente debe estar de alguna manera blindada tanto respecto a otras dinámicas de carácter polarizador, como la permanente contienda electoral, como basada en unas reglas de juego respetuosas con las organizaciones aliadas. Por otro lado, es preciso, aquí también, renunciar a la sempiterna práctica de creación de plataformas y movimientos pretendidamente plurales al servicio efectivo de la lucha partidaria en el seno del nacionalismo.

Finalmente, creemos que no habrá cambio político ni de políticas sociales sin lucha y movilización. El ejemplo catalán y vasco ponen en evidencia las limitaciones de los procesos que sólo se sustentan en modificaciones legislativas e iniciativas institucionales. Lo sucedido en Catalunya en la dinámica de consultas por el derecho a decidir es ilustrativo de la capacidad de arrastre de la sociedad civil organizada también cuando las organizaciones políticas son incapaces de llegar a acuerdos básicos.

## **10. Apostar por la soberanía supone también respetar a la mayoría sindical vasca**

En este sentido, ELA valora sobremanera el trabajo que durante estos años (2009-2011) ha desarrollado la mayoría sindical vasca. Y es que no hay una alternativa de alianzas sindicales fuera de esa mayoría. La propia expresión de “mayoría sindical”, tiene una significación mucho más profunda que la puramente aritmética, ya que señala un espacio de colaboración sindical alternativo al modelo de concertación social y de centralización protagonizado por CCOO y UGT. La mayoría sindical vasca ha sido un dique de contención efectivo para que el ámbito de las relaciones laborales en Euskal Herria no acabe siendo un subsistema del marco español. En términos sindicales ha apuntado a un modelo reivindicativo, de contrapoder, y, en el contexto de la crisis, a un espacio sindical determinado a no dar cobertura a las políticas de austeridad y a las reformas, las lideren las fuerzas políticas que las lideren. Por ello, el bloqueo de la mayoría sindical vasca que ahora conocemos constituye una pésima noticia para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras vascas.

Ese bloqueo no se ha producido por los impulsos centralizadores del estado o los antisociales del conjunto de administraciones, sino por la dificultad de una corriente política para aceptar la autonomía y la no subordinación del movimiento sindical.

El movimiento sindical se juega gran parte de su credibilidad, más en esta coyuntura tan desfavorable, precisamente en su capacidad de valorar las políticas económicas por sus contenidos y no en función de sus promotores. Valorar las cosas en función del “quién” y no del “qué” es la forma más común del politiquero. ELA cree que no podemos reproducir en el ámbito vasco situaciones tan lamentables como las que protagoniza el sindicalismo estatal obviando ante la opinión pública que no sólo la derecha, sino también la izquierda, se aplica en los recortes estructurales.

Lo decisivo para ELA en materia de alianzas es LAB, el otro sindicato abertzale de clase. Nuestro reto fundamental es una alianza donde la estrategia se define sin distorsiones impuestas por la política partidista. Y a partir de ahí, una alianza sin limitaciones previas en lo sindical, lo social y lo político. Y su condición de posibilidad, la autonomía sindical, es decir, la determinación de liderar una línea sindical no subordinada en términos de clase.





## UN ANTES Y UN DESPUÉS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### 1. Una negociación en crisis desde mucho antes que “la crisis”

El Congreso confederal considera que la negociación colectiva sigue siendo el instrumento sindical prioritario para alcanzar un reparto más justo de la riqueza. Por ello, debe abordar con ambición este capítulo de la acción sindical.

Las reformas normativas de la negociación colectiva realizadas por Zapatero y Rajoy marcan, como diremos, un antes y un después en esta cuestión. Pero, siquiera de manera sucinta, es preciso señalar que la crisis de la negociación colectiva es muy anterior, como no han dejado de señalar las ponencias de los congresos confederales desde hace más de una década.

La posibilidad de negociar colectivamente refuerza a la clase trabajadora, dado que es contraria a los intereses de la patronal. Por ello, ésta desde siempre ha tratado de neutralizar, debilitar y, por qué no, prohibir ese derecho. También ahora asistimos a una creciente represión de la acción colectiva y reivindicativa, a la violación (a veces unilateral y otras con colaboración sindical) de las reglas de juego en términos de mayorías y minorías y, como resultado de ello, a un bloqueo creciente en lo que se refiere a la firma de convenios en el sector privado y al empleo unilateral de la facultad reguladora por parte del poder político en el sector público a través de ordenes, resoluciones, decretos, etc... Las patronales, que han gozado de una favorable correlación de fuerzas, no han necesitado en muchos casos, ni siquiera dotarse de acuerdos orientados a normalizar las relaciones laborales. Los convenios bloqueados durante años por un lado, y la duración creciente de las huelgas para conseguir resultados modestos han sido elementos recurrentes que evidencian esa correlación de fuerzas desfavorable. Quizá más en los últimos años, hemos conocido también datos diversos, tanto a nivel estatal como internacional, que nos han permitido concluir que esta situación es en gran parte similar a los países de nuestro entorno. No sólo en Euskal Herria, sino en todo el resto del estado, hay cientos y cientos de convenios bloqueados. Por otro lado, no sólo en el estado español la cobertura más o menos general de la negociación colectiva no ha impedido una precarización creciente de las condiciones de trabajo de la mayoría: ahí está por ejemplo el sangrante fenómeno de los minijobs en potencias como Alemania.

Las recientes reformas de la negociación colectiva, por lo tanto, vienen a profundizar en esta orientación neoliberal, clasista, cuyo objeto es, en definitiva, tirar a la baja los salarios y provocar que la crisis económica se salde con un incremento sobresalien-

te de acumulación de riqueza a favor del capital. A los poderes económicos no les importa que ello suponga un alargamiento de la crisis y, evidentemente, el nivel de paro y precariedad creciente constituye un aliado de esa política, en cuanto fenómeno social que abona el miedo y la desmovilización.

Este empobrecimiento se está justificando, además, en el plano macroeconómico, aludiendo a la necesidad de una devaluación interna de los salarios, habida cuenta de la imposibilidad de ajustes monetarios como consecuencia de la moneda única. Así, Euskal Herria, sólo con menores salarios estaría en condiciones de competir en los mercados exteriores. Este argumentario oculta, entre otras muchas cosas, que la participación de los salarios en la riqueza no ha hecho sino descender de manera abrupta en los últimos treinta años. La reivindicación salarial es, por ello, más pertinente que nunca. No podemos olvidar además, que el salario tiene una dimensión social (en términos de sustento personal y familiar, consumo, protección social y fortalecimiento de lo público) absolutamente distinta a los beneficios empresariales.

Por ello, debemos trabajar a fondo para que la reivindicación salarial y de las condiciones de trabajo no decaigan. El terrible escenario que nos toca vivir en este momento con los cierres de empresa, chantajes, expedientes de regulación, concursos, despidos, etc. debe ser un acicate en esa dirección, una llamada a trabajar con más ahínco y con método en un contexto tan desfavorable.

## **2. La reforma normativa supone un antes y un después en materia de relaciones laborales**

La reforma laboral decretada por el gobierno español el pasado febrero -y dentro de ella la reforma de la Negociación Colectiva- supone, como decíamos, un antes y un después para el mundo del trabajo en el estado y para el sindicalismo que ELA representa. Este nuevo escenario ahonda gravemente en el propiciado unos meses antes con la reforma de Zapatero -que abría el camino de la centralización de los convenios colectivos quitándonos el derecho a decidir aquí si negociamos o no- con el propósito de empobrecer las condiciones de trabajo. Ambas reformas, en definitiva, han dinamitado la negociación colectiva tal como la habíamos conocido hasta la fecha.

Estamos sufriendo ya los efectos de la centralización. Las patronales y las dos grandes confederaciones sindicales españolas están aprovechando al máximo las posibilidades centralizadoras otorgadas por el nuevo marco. Como consecuencia de ello, todos los convenios estatales que se han firmado desde el 11 de Junio del 2011 - Construcción, Metal, Comercio, Derivados del Cemento, Seguridad Privada, Telemarketing, Conservas, Residencias de Tercera Edad, Jardinería...- marcan la pauta de otro buen número de convenios colectivos por venir.

La reforma de Rajoy por su parte, tiene por objeto, en último término, la reducción radical de los salarios, favoreciendo para ello el poder de decisión unilateral del empresario en el establecimiento de las condiciones de trabajo. Para ello:

- Otorga prioridad absoluta a importantes materias establecidas en los convenios de empresa. Se pueden negociar en cualquier momento y se pueden establecer condiciones inferiores a las que recoge el convenio sectorial de referencia.

- Limita la ultraactividad a un año. Eso significa que los logros adquiridos a lo largo de los años tienen fecha de caducidad. El tiempo, por lo tanto, corre a favor del empresario. Han decidido precipitar la caída salarial. Los cambios legislativos al no existir convenios estatales de referencia van a llevar a muchos trabajadores, a considerar el Estatuto de los Trabajadores como el suelo en que sustenta sus condiciones de trabajo, con jornadas de 40 horas semanales, con salarios equivalentes al salario mínimo interprofesional y 30 días de vacaciones.
- Y por si esto fuera poco, también se facilita la inaplicación de lo pactado, vía descuelgue de los convenios, o a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Minora los derechos de los representantes de los trabajadores.

En conclusión, podemos decir que la combinación de las reformas de Rajoy y Zapatero han convertido los Convenios Sectoriales Provinciales en meras recomendaciones, sin ninguna vinculación obligacional para la parte empresarial, agredida por arriba por los convenios estatales y por debajo por lo convenios de empresa. El esquema clásico según el cual los convenios sectoriales establecían condiciones mínimas que eran superadas en las empresas ha quedado roto definitivamente. A partir de ahí, debemos concluir que sólo en el ámbito de la empresa podremos blindar de manera eficaz los logros adquiridos por medio de la lucha sindical. A pesar de todo, estamos convencidos, de que el debate de la Negociación Colectiva es, antes que nada, un debate de correlación de fuerzas. Es por ello que nuestra reflexión, en este capítulo, es inseparable del capítulo de organización.

### **3. No cabe hablar de distintas patronales**

El acuerdo suscrito en Nafarroa entre CEN y los sindicatos del diálogo social, acuerdo que no se ha cumplido en absoluto, muestra con claridad los límites de la reforma de Negociación Colectiva. En un nuevo escenario en el que la patronal no está dispuesta a ceder nada, la única posibilidad de acuerdo para quienes han decidido no confrontar radica en un documento de recomendaciones y sin contenidos que valide lo acordado en Madrid en el AENC (Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva) del 25 de enero del 2012.

La patronal vasca -más consciente que nunca de sus privilegios- no deja de ocultar su satisfacción con las oportunidades que se le abren con las modificaciones normativas. Y está empeñada en llevar hasta sus últimas posibilidades todas y cada una de las opciones que le otorgan las reformas laborales y de negociación colectiva. No tiene por qué renunciar a nada y chantajea con el miedo en todos los sectores y empresas. De ninguna manera cabe hablar -como algunos pretenden- de una patronal vasca en el sentido de una cultura empresarial distinta a la del estado.

Además, en los servicios públicos las condiciones laborales se han deteriorado sin cesar en los últimos tres años. Valiéndose de los decretos de Madrid, se han decidido rebajas salariales, destrucción de empleo, prolongación de jornada, cese de las aportaciones a las entidades de previsión social voluntaria... Por otra parte, el Gobierno Vasco ha incumplido el acuerdo de Mesa General firmado con ELA, y ha

demostrado, una vez más, su desprecio hacia la negociación colectiva y los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la administración pública. Nos han embarcado en los servicios públicos en un proceso de destrucción; la mayoría de administraciones ha convertido la negociación en imposición; en consecuencia, estamos obligados a profundizar en lo organizativo y tenemos que ampliar el repertorio de acciones sindicales para convertir los problemas concretos de los centros de trabajo en resortes de movilización.

Las patronales públicas de Hego Euskal Herria atacan duramente a los trabajadores y trabajadoras y, de facto, están admitiendo una grave vulneración de competencias por parte del Estado español. Por otra parte, reflejan en la práctica su total dependencia respecto de las decisiones que se adoptan en Madrid. Emplean la otra opción (minoritaria) en ocasiones, con el fin de reducir costes, sin garantizar empleos ni condiciones laborales, al albur de las publicaciones y reversiones impulsadas en algunas administraciones. Nos parece inaceptable que trabajadoras y trabajadores que durante años han trabajado para las subcontratas en condiciones peores sufran una vez más las consecuencias de las “nuevas” políticas. Hay que subrayar que ha habido incluso despidos. ELA hará frente con firmeza a esas decisiones. Por tanto, resulta imprescindible un cambio de política.

#### **4. La alternativa pasa por llegar a más sitios y de mejor manera, buscando nuevos ámbitos y posibilidades de acción**

Las modificaciones señaladas nos obligan a identificar los retos más acuciantes en materia de negociación colectiva. No podemos perder de vista que, por ejemplo, la modificación de la ultraactividad de los convenios pone fecha a nuestro intento de tratar de evitar, en la medida de posible, que la reforma laboral tome cuerpo en la totalidad de los ámbitos de negociación.

El primer reto, por tanto, es llegar de mejor manera a un mayor número de ámbitos de negociación. Si tenemos en cuenta el objetivo de las reformas estamos obligados a responder empresa a empresa. El sindicato no debe renunciar a nada; independientemente de su tamaño, del sector, del grado de organización sindical que cuentan a día de hoy.

Esta urgencia debe llevarnos a realizar una reflexión organizativa sin apriorismos, reflexión que nos vaya permitiendo adaptar nuestra organización a los nuevos tiempos, con el objetivo de mejorar nuestra efectividad, nuestra utilidad para la clase trabajadora. Dicho de otra manera, en los ámbitos en los que no lleguemos y organicemos las empresas, el empresario va imponer sus condiciones laborales. Cabe pensar que no va a existir, en el plazo de unos años, la cobertura universal que otorgaban los convenios sectoriales. No, al menos, en la manera en que venían haciéndolo hasta ahora.

La negociación colectiva otorga toda prioridad aplicativa en algunas materias a la empresa. Existen sectores y empresas donde el reto de encontrar maneras de garantizar la aplicación de unas condiciones de trabajo dignas por la naturaleza de esos propios sectores va a ser mayor, por el efecto de las subcontratas, cambios de titularidad, empresas de ámbito estatal, por la dispersión de los centros de trabajo...

Estamos obligados a ofrecer alternativas en todos esos ámbitos. A buen seguro no vamos a encontrar una única solución para situaciones muy heterogéneas. Habrá respuestas parciales, adaptadas a cada sector, de difícil traslación a otros. En todo caso, no podemos quedarnos mirando al pasado, añorando la cobertura y garantía de unos convenios que ya no nos van a ofrecer la protección del pasado.

Sólo hay un modo de frenar esta amenaza, organizándonos para afrontar lo que nos viene, no debemos crear ficciones para no hacer frente a la nueva situación, debemos analizar cada sector, pero sin olvidar a lo que nos obliga la nueva ley: no vale seguir mirando para atrás. En este sentido, no podemos olvidar que no hay, por el momento, límites normativos para la organización real del sindicato, a pesar del aumento del poder empresarial. La solución, por lo tanto, pasa por más sindicato.

En adelante, con todo, y a diferencia con lo que ocurría en muchos lugares, ya no va a valer esperar a que un sindicato en un ámbito superior firme un convenio cuyos contenidos se aplicarán posteriormente en todo el ámbito. Con la nueva reforma de la Negociación Colectiva los logros van a depender exclusivamente de lo que cada colectivo trabajador esté dispuesto a hacer, tanto en empresas pequeñas como en empresas grandes. En ELA estamos convencidos de que se pueden negociar buenos acuerdos en las PYMEs. De hecho, la experiencia que en ELA tenemos al respecto nos remite en lo básico a los mismos parámetros que en las empresas de mayor tamaño, es decir, con afiliación, organización y capacidad de confrontación habrá condiciones dignas. Por contra, sin ellas, estaremos al albur de la patronal de turno.

## **5. El reto de la información y el valor de las asambleas**

El sindicato, como instrumento, y los trabajadores y trabajadoras nos vamos a jugar mucho en el hecho de estar bien y puntualmente informados. El sindicato se lo juega todo en que los trabajadores y trabajadoras, de manera creciente, compartan la estrategia, el horizonte de trabajo organizativo y negociador. Solo trabajadores bien informados pueden contribuir a extender el mensaje del sindicato.

Debemos informar de manera clara y directa, y hacerlo limpiamente: sin dramatizar, porque podemos buscar alternativas, pero sin maquillar la dureza y las consecuencias de una reforma que se ha hecho para otorgar todo el poder a la parte empresarial.

Para que esa información sea efectiva debemos utilizar todos los canales a nuestra disposición, sin despreciar ninguno: hojas informativas, boletines, asambleas de afiliados y afiliadas, asambleas generales, reuniones formativas, nuevas tecnologías... En cualquier caso, nada sustituye al sindicato cercano, al militante que se acerca uno a uno a la totalidad de los compañeros y compañeras.

La asamblea es, en este sentido, un instrumento esencial para el sindicalismo de confrontación. Es un lugar privilegiado para la información directa y para fortalecer el sentimiento colectivo. En ella además la sección sindical busca la legitimación a su estrategia y desempeño.

La asamblea es esencial para disputar el poder sindical, para el nivel de acción sindical que nos exige el presente y nos va exigir el futuro. Tanto la de afiliados y afiliadas como la general son instrumentos claves para el éxito de nuestras reivindicaciones y movilizaciones. Es ahí donde deben darse algunas de las decisiones más importantes, la participación...

La preparación de las asambleas es vital, no debemos improvisar. Definir con claridad el objetivo de cada una de ellas es fundamental. Las secciones sindicales o los delegados o delegadas de la empresa deben trabajar la asamblea junto a las personas responsables del sindicato.

## **6. Un proceso permanente, ligado al trabajo organizativo, que no puede fiarse a la improvisación**

La negociación colectiva va a ser un proceso permanente. Es decir, va a exigir una atención absoluta por parte de las secciones sindicales, ya que, incluso tras haber rubricado los acuerdos, la aplicación de estos tendrá lugar si la firma cuenta detrás con un apoyo decidido de secciones sindicales, militantes y trabajadores bien organizados. La posibilidad de proceder a modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y a los descuelgues nos van a obligar a confrontar día tras día.

En cualquier caso, lo realmente importante es tomar conciencia de que organización y negociación colectiva no deben ser agendas separadas en el trabajo ordinario de las secciones sindicales. Tenemos, por tanto, mucho por hacer. Podemos defender, mejorar y transformar nuestra realidad en la medida en que tengamos capacidad para organizarnos.

En este sentido, como decíamos en nuestro anterior congreso confederal, “la negociación colectiva sigue siendo hoy el instrumento más genuino de acción sindical, ya que refuerza los valores y las referencias colectivas y anima una praxis solidaria frente al impulso neoliberal de individualización de las relaciones laborales. Y es, de esa manera, la herramienta más importante con la que cuenta la clase trabajadora para mejorar sus condiciones de trabajo y lograr una distribución más justa de la riqueza”.

En este contexto la importancia de la afiliación va a resultar determinante, la afiliación debe ser un objetivo central para nuestra militancia; aumentar el colectivo organizado en torno a ELA va a resultar imprescindible para poder acometer una negociación verdaderamente colectiva.

Nos interesa subrayar que siendo la negociación colectiva un proceso de carácter permanente, esa negociación va a exigir una preparación alejada de cualquier improvisación. La negociación llegará a buen puerto si es consecuencia de un trabajo planificado, y no de una pura reacción a los planteamientos de la patronal.

Finalmente, en cada ámbito debemos dar prioridad a la búsqueda de alternativas a la reforma; a la definición certera de los distintos ámbitos para la lucha y a habilitar espacios para la reivindicación y confrontación.

## 7. Algunas pautas concretas

para la organización de la negociación colectiva

Recogemos, sucintamente, algunas de las pautas de organización práctica de la negociación colectiva que hemos señalado a lo largo de estos años, desde el pasado congreso.

La figura de la persona militante. Es imprescindible que haya un grupo organizado, Sección Sindical, clave en nuestro modelo organizativo, que represente y dé voz a ELA en cada ámbito. La Sección Sindical, impulsada, liderada y dinamizada por el Delegado o Delegada Sindical, necesita compartir responsabilidades siendo imprescindible para ello el reparto de tareas. La clave de la sindicalización son las personas militantes que convierten en objetivo estratégico la afiliación conscientes de que es lo único que nos da correlación de fuerzas. Es muy importante que el responsable de dicha sección sindical esté ligado al militante, apoyando, compartiendo y valorando sus actuaciones.

Vinculación de los delegados y delegadas con el sindicato. Para hacer operativos esos equipos de delegados y delegadas, los y las responsables de las empresas (secretarios y secretarías federales y responsables de pymes) asumen el liderazgo correspondiente: consolidar una relación directa, periódica y metódica con los delegados y delegadas; definir colectivamente las tareas concretas que esos delegados van a desarrollar en esas empresas; revisar posteriormente esas tareas y, finalmente, compartir las experiencias que funcionan entre los equipos de delegados y delegadas de diferentes empresas.

La formación sindical. La formación es un instrumento de primer orden para cohesionar y fortalecer los colectivos militantes, y su sentido de pertenencia a la organización. La formación sindical es una referencia ineludible; sólo así, con formación ideológica, tiene sentido que los militantes asumamos desde la responsabilidad el reto que nos ocupa.

Los frutos de la negociación colectiva son consecuencia de la sindicalización. No basta con tener representación, hay que afiliarse, y además organizar como un colectivo homogéneo afín a nuestros intereses sindicales, organizando la Sección Sindical (reparto de funciones...). La afiliación organizada, informada, alrededor de una causa sindical común, es la mejor prueba del compromiso colectivo con las reivindicaciones sindicales.

No basta con tener buenas reivindicaciones. Es preciso tener un diagnóstico certero de las empresas, sectores y las necesidades más sentidas por los trabajadores y trabajadoras. Para realizar ese diagnóstico sólo hay un camino: el de la participación de la gente en su elaboración.

Los planes de trabajo van a resultar determinantes en cuanto a la incidencia de nuestro trabajo y a la valoración del mismo, esos planes de trabajo deben contener como mínimo: objetivos, método, planificación, temporalización y elementos de valoración.

Debemos perfeccionar todas las formas de participación: el contacto individual con los trabajadores y trabajadoras, afiliadas o no; las reuniones de afiliados y afiliadas y las asambleas. En nuestro modelo la asamblea es fundamental: porque la lucha con-

tra la precariedad, la discriminación y un reparto de la riqueza más justo requieren de una potente legitimación colectiva que, prácticamente, sólo en las asambleas puede lograrse. La asamblea es una de nuestras principales herramientas. La participación alimenta como nada el sentimiento colectivo.

Informar para ganar. La tarea de la información, como hemos dicho, está al servicio también de esta legitimación en la base: una información que debe ser veraz, contrastada, creíble y accesible para todas las personas, sea cual sea su edad o formación. Persona a persona y papel a papel (boletines, hojas, tablón...), sin renunciar a las nuevas tecnologías.

Capacidad de conflicto. Nuestra correlación de fuerzas va determinar las posibilidades de lograr nuestros objetivos. Las patronales deben percibir que contamos con la legitimación de los trabajadores y trabajadoras y que estamos preparados para el conflicto.

Contenidos imprescindibles. En la práctica sindical es determinante la selección de los contenidos prioritarios. Debemos compartir con nuestra gente cuáles son nuestros objetivos principales y determinar con claridad qué nos vale y qué no. Una vez definidos estos objetivos junto a la afiliación y a la plantilla debemos socializarlos de manera generalizada.

Control de los tiempos, control del poder. Es fundamental el control de los tiempos, todavía más tras la reforma. La patronal convierte a menudo la negociación en un proceso repleto de reuniones vacías de contenido, que pretende enredarnos lejos de nuestros objetivos.

La caja de resistencia, elemento imprescindible para el conflicto. La caja de resistencia es un instrumento esencial para una negociación ambiciosa que, en no pocas ocasiones, llevará a la huelga. Socializar su utilidad y naturaleza solidaria es un elemento clave para ganar un conflicto. No hay elemento de solidaridad más importante que la caja de resistencia; el que muchos aporten para ayudar a que algunos puedan disputar los privilegios a la patronal le otorga una centralidad incuestionable en nuestro modelo.

## **8. Contenidos reivindicativos y aplicación de los acuerdos**

Durante los últimos años hemos realizado un trabajo enorme en la negociación colectiva. Los contenidos, efectivamente, han estado por encima de cualquier otra consideración y, evidentemente, así debe seguir siendo.

Sin embargo, además de los contenidos, hay que tener en cuenta la aplicación de ese convenio: si va a vincular o no efectivamente; a quién va a obligar, y en qué condiciones. De esta manera, el sindicato se la va a jugar en el binomio contenidos-aplicación. Los contenidos serán inútiles si no obligan. Y la obligación será pernicioso si no hay contenidos. No vale, por tanto, "rebajar por blindar".

Respecto a la aplicación, no hay más que mirar a lo que ha pasado en el sector de la Construcción para hacernos una idea de lo que puede pasar si no garantizamos la

aplicación de los convenios. Allí la inaplicación del convenio ha convertido el sector en una jungla, y ello antes de la reforma.

Por otro lado, como hemos señalado anteriormente, junto a los contenidos reivindicativos ordinarios que tienen que ver con las condiciones de trabajo y el reparto de la riqueza, tenemos que priorizar ahora también los contenidos relacionados con las posibilidades de amortiguar los efectos de la reforma.

## 9. Trabajar por la inaplicación de la reforma

En relación con la inaplicación de la reforma o con su limitación debemos introducir artículos sobre todas estas materias:

- Ultraactividad: nada impide mantener la ultraactividad salvo la negativa de la patronal. Se pueden introducir cláusulas que la garanticen. Ya se está haciendo de hecho.
- Flexibilidad: debemos convertir la flexibilidad en materia de negociación, ya que la patronal quiere utilizar la flexibilidad como un instrumento efectivo de destrucción de empleo. Igualmente, limitar la flexibilidad impedirá que por la vía de la modificación unilateral de los calendarios laborales, los y las trabajadoras se conviertan en un instrumento más en manos de la empresa.
- Inaplicación: introducir en los convenios elementos que impidan o limiten las posibilidades de inaplicación de los convenios.
- Modificación sustancial de condiciones de trabajo (MSCT): tener convenios en lugar de pactos limita las posibilidades de aplicación de la reforma
- Despidos: se pueden aumentar los días de indemnización y limitar las causas.
- En materia de absentismo, impedir el despido por esta vía es de vital importancia, si queremos garantizar el “derecho a enfermar” de las personas. Que personas enfermas se vean obligadas a trabajar constituye un ataque insostenible a la dignidad, una humillación de las personas, además de multiplicar los riesgos de salud y seguridad para sí mismo y para sus compañeros y compañeras. En relación con la inaplicación de la reforma o con su limitación debemos introducir artículos sobre todas estas materias.

## 10. Contenidos reivindicativos

A la hora de abordar los contenidos reivindicativos no podemos olvidar las conclusiones principales de nuestro análisis de la negociación colectiva y de la situación social y económica en general. Así, conviene recordar que la negociación colectiva regula las condiciones de aquellos que tienen empleo; que las reformas se han hecho para atacar a los salarios; que destruir empleo asalariado es el principal objetivo de la flexibilidad; que hay empresas que ganan mucho dinero también en el período de crisis

y, sobre todo, que la negociación colectiva es un instrumento para el reparto de la riqueza y para el logro de unas condiciones laborales más dignas

**Empleo.** La defensa del empleo, el mantenimiento del mismo, es una prioridad. Asimismo, es absolutamente necesario impulsar acuerdos que contemplen compromisos efectivos de creación de empleo. La garantía de la subrogación va a seguir siendo un elemento central para la negociación colectiva.

**Salarios.** El IPC pasado debe de seguir siendo la referencia a partir de la cual se acuerden las subidas salariales. Seguimos pensando, además, que los salarios deben aumentar por encima del IPC. Y de ninguna manera hay que aceptar el falso debate de fijar los salarios en función de la productividad y de la financiación recibida de las administraciones públicas. Vincular los salarios a la productividad y a la competitividad o recortarlos con total discrecionalidad dependiendo de la financiación pública recibida de las administraciones, sería justo hacer lo contrario de lo que hay que hacer; porque aumentar los salarios es aumentar empleo.

**Jornada.** Es un elemento central, y lo va a ser más tanto desde el punto de vista salarial como de creación de empleo. A mayor jornada de trabajo mayores niveles de desempleo. La reducción de jornada, junto con los aumentos salariales, son la única alternativa que podemos ofrecer a los miles de desempleados de HEH. ELA sigue haciendo suya la reivindicación de las 35 horas semanales y queremos remarcar la importancia de retomar el debate público sobre este asunto.

**Subcontratación.** La lucha contra la subcontratación va a seguir siendo fundamental para nuestra organización: por un lado, limitando o eliminando la subcontratas y, por otro, dignificando mediante homologaciones las condiciones de trabajo. Para ello es necesario mejorar la comunicación y coordinación entre los representantes de la empresa matriz y las subcontratas con el objetivo de garantizar la subrogación.

**ETTs.** Impedir que las ETTs sean instrumentos de contratación y puedan ejercer el papel de agencia de colocación que les otorga la reforma laboral.

**Precariedad y discriminaciones.** Es necesario atajar las diferentes caras de la precariedad en la negociación. En este sentido, los sectores feminizados, que sufren en mayor medida esta situación, tienen que tener un tratamiento específico.

**Seguridad y Salud laboral.** Tenemos que impulsar la prevención integral de los riesgos laborales en las empresas, para poner coto a la sangría de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Es necesario incorporar reivindicaciones concretas que mejoren lo ya recogido en las leyes en esta materia. Así, tenemos que avanzar para que capítulos como la evaluación de riesgos, la formación, la vigilancia en la salud, el control de las mutuas, la ergonomía y la psicología... sean materia de negociación colectiva.

**Igualdad de género:** En aquellas empresas de más de 250 personas en plantilla los planes de igualdad deben formar parte del convenio colectivo. En este sentido los planes de igualdad deben ser instrumentos reales para avanzar hacia la igualdad de género en las empresas, partiendo de diagnósticos reales y proponiendo medidas de mejora efectivas. En todo caso, aun en aquellas empresas donde no se pueda impulsar un plan de igualdad incorporaremos medidas concretas para alcanzar la igualdad

y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres: medidas en materia de contratación, conciliación de la vida laboral y familiar, formación, política retributiva...

Normalización del euskara: Tenemos que exigir planes y medidas de normalización del euskara, para que el euskara sea lengua de servicio y de trabajo pleno en los centros de trabajo.

Reserva de puestos de trabajo. Se trata también de una reivindicación que cada día tiene más demanda.

Minusvalías: hay que garantizar la aplicación de la ley.

## 11. Trabajar las alianzas

La gravedad de la situación y, más aún, la correlación de fuerzas tan favorable de que goza la patronal, nos urge a la búsqueda de alianzas. Buscar alianzas supone compartir diagnósticos, estrategias y objetivos. Sin embargo, como decíamos en el XII Congreso, “ni el deseo ni la necesidad deben hacernos perder de vista las condiciones objetivas en que las alianzas pueden ser operativas.”

Con el objeto de construir esas alianzas, ELA se compromete a:

- Compartir un análisis jurídico y político de lo que supone la reforma de la negociación colectiva, sus consecuencias y sus alternativas
- Buscar y ofrecer alternativas específicas en todos los sectores.
- Impulsar ámbitos de lucha real, que vinculen a los firmantes.
- Disputar a la patronal todos los privilegios que la ley le ha otorgado
- Hacer todo lo posible para que la reforma laboral y de la negociación colectiva no se aplique en los centros de trabajo.

ELA cree que la patronal es la única responsable del bloqueo de la negociación colectiva. Se trata ahora, fundamentalmente, de un bloqueo unilateral, consecuencia del inmenso poder alcanzado en las últimas décadas. Y es un bloqueo que tiene un objetivo: precarizar aún más el mundo del trabajo, ajustar al máximo el empleo y rebajar sustancialmente los salarios. Por ello ELA considera que no se dan las condiciones políticas, económicas y jurídicas propicias para buscar un espacio de acuerdo general o de concertación con la patronal. Esta situación nos plantea, por el contrario, el reto enorme de incrementar nuestra correlación de fuerzas.

En el plano más concreto de nuestra negociación colectiva, ELA no cree que se pueda blindar el ámbito de la negociación provincial ni con esta patronal (la reforma se ha hecho para eso), ni tampoco precisamente con aquellos que impulsan, fomentan, priorizan y suscriben pactos en los ámbitos estatales que impiden la negociación de muchas materias en los ámbitos inferiores (provinciales por ejemplo). Nuestras alianzas posibles, por esa misma razón, no pasan por esos sindicatos que además

siguen atados de pies y manos a las fuentes de financiación del estado o de los gobiernos de Euskal Herria.

Los acuerdos, asimismo, deben tener fuerza jurídica. Se trata de un principio básico, casi de perogrullo, que nos aleja de una práctica creciente, como es la de buscar acuerdos de meras voluntades con la patronal. Estos acuerdos, a menudo, trasladan a la clase trabajadora el engañoso mensaje de que se están alcanzando logros que no son tales y, sobre todo, contribuyen, en el ámbito de la opinión pública, a acreditar a la patronal como un colectivo comprometido con el empleo, con las condiciones de trabajo, con el diálogo y con los valores.

Por esa razón, creemos que no se debe seguir insistiendo en ficciones, ofreciendo alternativas que no son tales. Cualquier planteamiento serio y responsable de negociación colectiva pasa por mirar de frente a la cruda realidad, llamar a las cosas por su nombre, no ocultar a la clase trabajadora la enorme desventaja en que hoy se sitúa frente al poder patronal y, a partir de ahí, olvidarse de falsos acuerdos (como los acuerdos marco sectoriales) que nos impiden hablar de lo verdaderamente importante.

## **12. Gabinete económico y de negociación colectiva:**

Uno de los servicios más veteranos en la Confederación es el Gabinete de Negociación Colectiva. Este instrumento confederal da apoyo a los responsables federales y comarcales del sindicato con sus informes económicos que sirven para la preparación de la Negociación Colectiva; desmontar causas injustificables en los EREs presentados por las empresas; su asesoramiento y participación en los procesos concursales e intervención pericial solicitada por los servicios jurídicos ante despidos individuales y más recientemente en procesos colectivos de ERE.

En el actual contexto de crisis y continuas reformas económicas, financieras, sociales y laborales, está sirviendo de herramienta informativa para que los responsables de las federaciones compaginen contenidos y estrategias de organización, negociación y acción sindical.

Durante el transcurso de la crisis las últimas reformas laborales han propiciado un incremento del número de despidos tanto individuales como colectivos por causas objetivas, donde la intervención del Gabinete en la elaboración de informes y su presencia testifical pericial en los juicios individuales y de ámbito colectivo ha sido y va a ser, en muchos casos determinante.

Mención especial merecen el incremento de Expedientes de Regulación de empleo (ERE) en todas sus modalidades y las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de trabajo que después de la reforma de Julio de 2012, donde la empresa tiene la potestad de tomar la decisión de forma unilateral, de tal forma que no nos ha quedado más remedio que tener que acudir a los tribunales ante la falta de acuerdo, supone un salto cualitativo en la forma de trabajo del Gabinete, Servicios Jurídicos y responsables de federaciones.

Este trabajo de coordinación entre los actores afectados necesita de la implementación de un protocolo de actuación ya propuesto por el gabinete que se traduzca en

una eficiencia en la gestión de estos procesos para obtener los objetivos pretendidos, que no son otros que desmontar los objetivos de despedir y rebajar constantemente los salarios y otras condiciones a los trabajadores vascos.

Por último, el incremento de procesos concursales en sus distintas modalidades y el relanzamiento de empresas en crisis ha intensificado la participación del gabinete en proyectos en defensa del empleo y la desindustrialización de la economía de Euskal Herria.





## MÁS MILITANCIA PARA LAS FUTURAS ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS

### 1. Dar prioridad a hacer organización

ELA siempre ha dado prioridad al desarrollo y mejora organizativa, desde la convicción de que sólo un proyecto que tiene una estructura completa y articulada y organización real en empresas y comarcas puede ser instrumento eficaz en defensa de los intereses de la clase trabajadora que representa.

Como se señala en los capítulos de negociación colectiva y en el socioeconómico, se han cambiado radicalmente las reglas de juego para consumir un ataque contra la clase trabajadora. Se han destrozado los mínimos equilibrios a favor de la patronal. Ese es el objetivo, entre otros, de haber desvirtuado la eficacia de los convenios sectoriales provinciales en favor de los estatales y los de empresa.

Todo esto supone un enorme desafío, también organizativo. Con toda seguridad, tendremos que adaptar nuestro modelo organizativo y nuestras formas de funcionamiento y adecuar nuestras estructuras para seguir siendo un instrumento eficaz de y para la clase trabajadora. Es una reflexión ya abierta en la organización que irá teniendo efectos en el futuro inmediato. Pero, sean cuales sean las conclusiones, tendremos que responder con más y mejor organización, más militancia vinculada y comprometida para hacer organización en los centros de trabajo y poder así defender nuestros derechos.

### 2. Debemos dar valor a lo que hacemos

Desde el punto de vista organizativo, hemos vivido un periodo intercongresual intenso y exigente. La crisis ha obligado a volcar el esfuerzo de nuestros cuadros y militantes en la gestión de EREs, concursos, cierres, despidos, huelgas, negociaciones... Al mismo tiempo, se ha respondido con innumerables movilizaciones y huelgas a la gestión neoliberal de esta crisis; hemos protagonizado, además, multitud de conflictos en defensa de convenios frente a una patronal chantajista que ha decidido aprovechar al máximo la crisis para regular empleo y bajar salarios. Todo este trabajo, en gran medida reactivo, aunque absolutamente necesario, ha absorbido el desempeño de nuestra organización en el periodo intercongresual.

Junto a todo ello, hemos revalidado nuestra mayoría representativa, manteniendo la amplia ventaja sobre el resto de sindicatos, y, sobre todo, hemos seguido afiliando de forma importante, vinculando a miles de trabajadores y trabajadoras a nuestro proyecto confederal reafirmando nuestra independencia política y financiera.

Por todo ello, este capítulo organizativo de la ponencia debe comenzar subrayando el enorme esfuerzo realizado y la honestidad con la que la militancia ha desarrollado su tarea.

### **3. Un test organizativo que nos emplaza a futuras adaptaciones**

Lógicamente, este período ha resultado ser también un test organizativo, ya que en él han podido verse con claridad nuestros puntos fuertes, los aspectos mejorables y nuestras lagunas. Por muy dolorosa que nos esté resultando la progresiva pérdida de posición de la clase trabajadora en este contexto tan duro, debemos recordar que la correlación de fuerzas no depende sólo de nosotros y nosotras. Lo que sí está en nuestra mano es identificar y aprovechar los márgenes de mejora en términos de organización.

Las reformas laborales y de negociación colectiva se han hecho para reducir drásticamente los salarios. Para ello, destrozan la estructura de negociación colectiva anterior, dan un gran poder discrecional al empresario, y debilitan a la parte trabajadora en sus derechos individuales y de defensa colectiva. Esas reformas marcan un antes y un después en materia de relaciones laborales, como decimos en el capítulo correspondiente. Y creemos, por ello, que vamos a asistir a cambios en el mundo del trabajo que van a exigir al sindicato un importante esfuerzo de adaptación.

En ELA tenemos muy interiorizado el carácter instrumental del sindicato. Nuestra organización no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para la clase trabajadora. Pero esa fidelidad de clase sólo puede darse si es compatible con una dinámica de adaptación permanente a la situación del mundo del trabajo en la defensa de sus intereses y la promoción de sus aspiraciones. Ese tiene que ser, por tanto, el sentido de los cambios y adaptaciones organizativas que, con seguridad, habremos de abordar en los próximos años: seguir siendo útiles a nuestra clase, la clase trabajadora, ser un eficaz instrumento de defensa colectiva en todos los niveles y ámbitos en los que estén en juego los intereses de la clase trabajadora. El lema de nuestro anterior congreso, sigue estando, de esta manera, plenamente vigente: langileekin.

Tenemos, por tanto, que hacernos cargo del reto organizativo que nos plantea la reforma de la negociación colectiva, que es la tarea de la sindicalización de los centros de trabajo, único lugar donde vamos a poder parar las sucesivas reformas normativas. Y, en este sentido, tenemos que dar prioridad al trabajo organizativo

Conscientes de la importancia que tiene adaptar nuestro modelo organizativo en lo que sea necesario, y conscientes también de las incertidumbres a las que nos enfrentamos, hemos de decir que nos proyectamos también al futuro con serenidad. Somos una organización centenaria, que se ha ido adaptando a las nuevas realidades y situaciones a las que ha tenido que hacer frente la clase trabajadora vasca. Hemos vivido la persecución, la ilegalización, las dictaduras y, ahora, una libertad sindical

tutelada y en claro retroceso. Y dentro de esta nos ha tocado proceder a importantes innovaciones organizativas.

Sin ir más lejos, en los años 90 vimos con claridad la ruptura que se producía mediante la precarización del mundo del trabajo y la trampa en que se estaba convirtiendo el diálogo y la concertación social. Percibimos de qué manera la participación institucional proporcionaba un protagonismo ficticio y una generosa financiación pública si se estaba dispuesto a pagar el peaje de dar la espalda a los derechos e intereses de trabajadores y trabajadoras. ELA entendió en ese momento que debía fortalecer aún más el modelo de contrapoder por el que optó en su III congreso. Así, y en medio de un importante proceso de renovación generacional y de género, así como de adaptación de estructuras federales y comarcales, hemos tenido que aguantar el chantaje de un poder político que maneja el dinero público como patrimonio privado y condiciona el acceso al mismo a que se tenga un comportamiento “leal” con las instituciones. Hemos resistido la agresión de unos medios de comunicación muy conscientes de la apuesta que nuestro sindicato estaba realizando.

Ha sido este permanente esfuerzo adaptativo el que ha permitido dar vitalidad a la organización y el que está permitiendo, entre otras cosas, hacer el actual tránsito de la crisis. Esa adaptación ha hecho que no decaiga el respaldo entre la clase trabajadora, y que personas de muy distintos ámbitos y con situaciones laborales muy distintas sigan dando su adhesión militante al sindicato. Para nosotros y nosotras, esta es la única fuente de legitimidad a tener en cuenta de cara al futuro.

#### **4. Podemos incrementar nuestra afiliación y representatividad**

Contra quienes auguran un futuro desolador para el sindicalismo en la actual fase capitalista, el camino recorrido este cuatrienio confirma nuestra hipótesis de que es posible, también en este contexto, mantener e incluso incrementar el poder sindical.

Como queda expresado en el informe de gestión, es cierto que no hemos logrado un saldo positivo en afiliación durante el período intercongresual, si bien hemos incrementado nuestra tasa de afiliación entre la población activa, siquiera como consecuencia del aumento del desempleo.

Son miles los nuevos trabajadores y trabajadoras que han dado su adhesión a nuestro proyecto sindical en el contexto de la crisis, sabedores de que este representa su mejor defensa personal y colectiva.

Nuestro modelo sindical está ligado por vocación y por necesidad a la afiliación. Esta otorga a nuestro proyecto, como hemos dicho, la legitimación más importante. La afiliación hace real al sindicato allí donde se produce, y afiliarse constituye un acto de afirmación de una identidad colectiva en un mundo del trabajo que el poder económico y patronal quiere individualizado. La afiliación es, asimismo, la que permite que nuestro proyecto confederal mantenga los rasgos definitorios como sindicato independiente tanto política como financieramente. La coyuntura de crisis no hace sino confirmar nuestra convicción de que sólo un sindicalismo no subordinado ni dependiente está en condiciones de responder a la ofensiva del capital y a la subordinación de la política a sus dictados.

Recuperar en breve plazo la senda de los saldos positivos es urgente. Y para ello, sigue teniendo plena validez lo señalado por el XI Congreso: “debemos trabajar con una sistemática y un método que sean capaces de fijar objetivos concretos en todas y cada una de las uniones comarcales, así como en el seno de las cuatro federaciones. Un trabajo colectivo que debe de estar en un lugar prioritario, y que no podemos abandonar ni un solo momento”.

Estamos haciendo ya este trabajo. Y, de manera cuantitativamente comprobada, a lo largo del período intercongresual la afiliación ha estado ligada de manera creciente a la planificación de federaciones y comarcas y no al azar. Así debe seguir siendo en el futuro.

De manera inseparable de la afiliación está la cuestión de las elecciones sindicales. Nuestro trabajo presente y futuro parte de una convicción y apuesta fundamental: la última reforma de la negociación colectiva introduce un argumento añadido para incrementar sustancialmente nuestra representatividad en los próximos años. El logro creciente de convenios colectivos en cuantos ámbitos sean posibles va a depender de las mayorías que ELA acredite, más que de cualquier otro factor.

Somos, lamentablemente, la única confederación que se ha hecho cargo del enorme reto que supone la última reforma, en el sentido de que sólo habrá condiciones de trabajo más o menos garantizadas allí donde haya empresas sindicalizadas y convenios colectivos. En este sentido, las elecciones sindicales constituyen un elemento central de ese trabajo de sindicalización, ya que en las elecciones (aunque no sólo en ellas) las plantillas toman conciencia de constituir un colectivo, definen su representatividad y pueden, a partir de ahí, dotarse colectivamente de planes de trabajo orientados a la mejora de sus condiciones de trabajo. Ese logro representativo, fortalecido por la afiliación creciente, constituye la única manera de dotarnos de la fuerza necesaria para luchar por la defensa y mejora de las condiciones de trabajo.

Debemos seguir consolidando el trabajo sistemático que venimos realizando. Y creemos que buena parte de nuestra posibilidad de crecimiento está en planificar un trabajo sostenido en aquellas empresas en las que carecemos de representación. Federaciones y comarcas deben planificar desde ahora este trabajo con las vistas puestas también en el siguiente período concentrado.

En un plano general, debemos recuperar en un corto plazo el 40% en la CAPV. Podemos hacerlo. En Nafarroa, los refuerzos organizativos realizados, deben posibilitarnos un crecimiento sostenido que apunte ya a consolidar los 1500 delegados y delegadas. Es éste un propósito a contracorriente, habida cuenta de la hostilidad patronal respecto a nuestro sindicato. Asimismo, tenemos que denunciar la actitud del sindicato CCOO, que con su ruptura del acuerdo sindical sobre el seguimiento y control de las elecciones sindicales puso fin a un sistema que pretendía garantizar la transparencia y fiabilidad de dichas elecciones. Del mismo modo, de una forma antidemocrática y antisindical ha intentado impedirnos convocar elecciones sindicales. No lo ha conseguido, ya que a día de hoy los tribunales nos han dado la razón. Este tipo de prácticas son absolutamente reprobables, y nos tienen que llevar a reforzar nuestro trabajo en materia de elecciones sindicales, ya que a pesar de todo esto creemos firmemente que podemos culminar un nuevo cuatrienio con resultados positivos.

## **5. Fortalecer los liderazgos compartidos**

Somos una organización cohesionada; esta es una de nuestras principales características. Durante décadas hemos compartido una reflexión permanente sobre nuestro modelo organizativo, propiciando una comunicación fluida, tanto en lo formal como en lo informal. Y las reuniones orgánicas son un instrumento fundamental para estos debates organizativos. Con todo, hay en nuestro funcionamiento interno aspectos en que podemos mejorar.

Nuestro Comité Nacional es un auténtico órgano de dirección compartida y un verdadero garante de la cohesión y coherencia organizativa del sindicato. Pero, dicho eso, constatamos que la vorágine de trabajo a que se ven sometidos sus miembros en el contexto de crisis está dificultando una comunicación más fluida, eficaz y profunda en el día a día. Los miembros del Comité Nacional dirigen áreas y tienen responsabilidades compartidas de enorme importancia sobre personas y equipos. Es muy importante que haya espacios y tiempos, formales e informales, de encuentro para posar reflexiones, corregir dinámicas, mejorar la aportación de personas y equipos.

Los secretarios y secretarías comarcales interprofesionales y las direcciones de las federaciones comparten la labor de liderazgo sobre personas que tienen la responsabilidad directa de sindicalizar empresas y ámbitos. Ambas organizaciones, federaciones y comarcas, tienen niveles de conocimiento y visión distintos pero complementarios y su trabajo será más fructífero si comparten una relación más fluida, que enriquezca el liderazgo colectivo y lo haga mucho más efectivo. La impronta de los liderazgos va a tener mucha importancia en una fase en la que el trabajo sindical está plagado de dificultades, sinsabores, con momentos en los que la rabia e, incluso, la impotencia pueden hacerse presentes. Liderar es acompañar, compartir, corregir, mejorar, animar e ilusionar en un momento en el que los estados de ánimo y la moral colectiva tienen mucha importancia.

## **6. Reforzar nuestra apuesta por la comarca integral**

La actual fase está poniendo a prueba el funcionamiento de los equipos comarcales. Nuestras uniones comarcales constituyen un instrumento enormemente valioso: nos permiten asumir colectivamente responsabilidades, trabajando en equipo, sin compartimentos estancos y con una única dirección. En este sentido, nuestra apuesta por las comarcas integrales realizadas en el IX Congreso de 1997 se ve plenamente confirmada. Su eficacia queda demostrada cada día: apoyo en los conflictos, elecciones, asambleas, preparación de huelgas y movilizaciones...

Por otro lado, es en el plano comarcal donde se ejecutan las políticas y planes de trabajo organizativos y, por tanto, donde se puede marcar y corregir el trabajo en el día a día, recordando lo prioritario, identificando las oportunidades y articulando y coordinando los apoyos.

Por ello es necesario, más en la fase actual, que revisemos el funcionamiento de la comarca integral y corriamos aquellos aspectos que son susceptibles de mejora.

En esa línea, tenemos que volver a elaborar los planes de actividades comarcales, que son un buen instrumento precisamente para no “perdernos” en esa vorágine diaria y trabajar con perspectiva y conforme a los principales objetivos.

Las federaciones, por su parte, deben tener una visión completa de su ámbito, integrando para ello a las empresas grandes y pequeñas en la dinámica federal. La última reforma laboral y de negociación colectiva nos plantea el enorme desafío de convertir en ámbitos de negociación real también a las empresas pymes. Por ello, el objetivo de sindicalizar estas empresas debe integrarse como tarea prioritaria de las federaciones. Para ello, se tiene que propiciar el trabajo coordinado entre miembros de secretaría y responsables de empresas pymes, tienen que funcionar como verdaderos equipos de trabajo. Tenemos experiencias muy positivas que demuestran que esta dinámica de trabajo, en esta nueva coyuntura, es una gran oportunidad y tiene enorme potencia. Incorporar militantes de empresas pymes en los Comités Comarcales federales tiene que propiciar un mejor análisis y, por lo tanto, definir el plan de trabajo de la federación en las empresas pymes. Mejorar la dinámica de las federaciones en las empresas pymes, en el ámbito de la comarca integral, tiene que ser una prioridad organizativa para este período intercongresual.

Hablamos de la necesidad de dar un salto cualitativo en nuestro trabajo en las pymes. Para ello es muy importante identificar las necesidades formativas y de información, las carencias en la dinámica sindical y compartir las que dan buenos resultados. A tal fin tenemos que dar mayor continuidad a las reuniones de responsables de pymes, el bagaje que acumulan tiene que ayudarnos a adecuar nuestro modelo organizativo a las exigencias y oportunidades derivadas de la nueva situación creada.

En el caso de sectores y empresas multicentros, es muy importante combinar las reflexiones sectoriales con la profundización de la organización comarcal. Este es el único modo de transformar y sindicalizar estos centros de trabajo. Los sectores tienen que tener una mayor participación en la comarca integral para profundizar en esta dirección.

Entre los objetivos de mejora de funcionamiento de la comarca integral, tenemos que añadir la coordinación del trabajo en las empresas que tienen centros de trabajo en distintas comarcas. Los centros de trabajo ubicados en la comarca deben incorporarse en la agenda de trabajo de la comarca y ser objeto de seguimiento compartido entre federación y comarca. Esto es imprescindible para afrontar las elecciones sindicales en este tipo de empresas.

No va a ser tarea fácil; son muchas las cosas que tenemos que abordar en el día a día, y cuesta incluso coger tiempo para compartir lo que tenemos entre manos. Pero la estructura comarcal y federal en ese ámbito deben servir a este propósito desde la cercanía y el contacto diario.

## **7. Federaciones y sectores para la sindicalización**

Nuestras federaciones, en cuanto que tienen la responsabilidad de impulsar la negociación colectiva tras la reforma de Rajoy, son emplazadas en una doble dirección: resituar los ámbitos de negociación posibles e impulsar el desarrollo organizativo

para ganar la necesaria correlación de fuerzas. Este reto nos obliga a hacer mejor lo que sabemos hacer y a cambiar e innovar para adaptarnos a la nueva situación.

Los órganos federales, muy especialmente las secretarías federales, deben ser ámbitos donde verdaderamente se contraste y se compartan experiencias. Nuestra praxis sindical, dinámica, diversa, amplia y pegada a la realidad, es nuestra principal fuente de conocimiento. En las reuniones orgánicas tenemos que ser capaces de extraer conclusiones, marcar directrices y hacer seguimiento de las mismas.

El objetivo de impulsar la sindicalización de empresas y ámbitos da mayor relieve a la calidad de la relación entre los miembros de secretaría y los delegados y las delegadas que tienen que asumir el compromiso de liderar la sindicalización en sus ámbitos de trabajo. Desarrollamos estos puntos en apartados siguientes, cuando se habla de la calidad de reuniones, los planes de trabajo, y el seguimiento.

Con vistas a la sindicalización es muy importante impulsar el funcionamiento organizativo de los distintos sectores. No se puede hacer una valoración común de todos ellos, tanto en el ámbito público como privado y en los cuatro territorios. Pero es evidente que algunos funcionan de forma muy satisfactoria, en otros podemos mejorar, y tenemos, finalmente, sectores en los que hay mucho que hacer. Pero en todos los casos hemos comprobado el enorme potencial de desarrollo que todos tienen.

Cuando se acierta con la dinámica organizativa se crece en vinculación militante y eso nos dota de un gran nivel de eficacia para la acción sindical. Cada sector tiene sus especificidades pero creemos que podemos hacer unas consideraciones globales que deben ser tenidas en cuenta para poder seguir avanzando:

Aunque parezca obvio, hay que partir de la especificidad de cada sector a la hora de su dinamización.

Tenemos que identificar núcleos militantes en los sectores y dar espacio a su participación, fomentando la reflexión colectiva y su aportación al análisis y definición de estrategia. La aportación de estos núcleos va a ser fundamental para acertar en el trabajo que las federaciones deben seguir.

Hay que impulsar la complementariedad entre sectores y órganos de las federaciones.

Ganaremos si comarcalizamos la dinámica de los sectores, reforzando la misma desde el desarrollo comarcal federal e interprofesional. Las personas que trabajan en los sectores deben tener además, una visión integral de los retos de la organización y de la comarca.

En este sentido tenemos que seguir avanzando en conciliar la militancia sectorial con la federal y comarcal.

Las personas liberadas por acumulación de horas, realizan una labor muy importante en la extensión del proyecto sindical, y por ello deben gozar de las mismas oportunidades de formación sindical, ideológica, organizacional y técnica que el conjunto de los responsables del sindicato.

Y debemos, finalmente, implicar en nuestra dinámica de trabajo no solo a militantes, sino también a delegados y delegadas.

## **8. Mejorar la calidad de nuestro trabajo.**

### **La importancia de las reuniones**

“Es difícil trabajar más, pero podemos trabajar mejor”. En los últimos años este leitmotiv ha estado muy presente, y estamos realizando muchas sesiones de formación organizacional precisamente para avanzar en estas formas de trabajo. Y es que tenemos un problema objetivo de cantidad de trabajo que no puede simplificarse o relativizarse diciendo que sólo tenemos un problema de método, de control de agenda, de priorización, o de refugiarnos en aquellas tareas en que nos sentimos más cómodos. Pero, también es cierto que podemos mejorar, y debemos hacerlo, en el establecimiento de prioridades, en el control de la agenda y en el método de trabajo.

Tenemos que concretar planes de trabajo y hacer seguimiento de la marcha de los mismos. Es importante identificar los puntos principales a los que vamos a hacer seguimiento, pues permiten evaluar en lo fundamental la marcha del plan, corregir y mejorar además de concretar las prioridades. Creemos, con todo, que estamos mejorando en todo esto desde el inicio de la crisis. Pero aún percibimos dificultades y resistencias. Por ello, creemos que

- Podemos corregir y mejorar formas de trabajo
- Podemos otorgar prioridad a la sindicalización de empresas y ámbitos, y dentro de ellos al objetivo de afiliación
- Podemos dotarnos de protocolos y mecanismos que requieren tareas más sistemáticas, como es el caso, entre otros, de las elecciones sindicales
- Podemos dedicar más atención a estructurar, vincular, cohesionar, motivar y movilizar la militancia

Tenemos que introducir elementos correctores en esta dirección porque nuestro proyecto exige tener equipos militantes que autónomamente puedan asumir tareas y responsabilidades. Creemos que si damos pasos en los puntos señalados podemos avanzar en una tarea más ambiciosa de planificación, lo cual va a multiplicar, a buen seguro, nuestros resultados organizativos.

Para poder caminar en esa dirección queremos subrayar una cuestión práctica muy importante: la calidad de las reuniones. El trabajo sindical se gestiona en reuniones de todo tipo: formales e informales, de información y decisión, de deliberación y de ejecución, orgánicas o no, sectoriales o territoriales, de militantes o de afiliados, pequeñas o grandes... No es exagerado decir que, probablemente, las reuniones son nuestro principal instrumento de trabajo. Por ello, cuidar la calidad de esas reuniones constituye un elemento clave de mejora organizativa. Todo cuanto avancemos en el modo de hacerlas aportará mucho al conjunto de la organización.

Preparar bien las reuniones requiere trabajo, es cierto, pero es mayor el trabajo que evita a posteriori. Formarse en la preparación de reuniones y reservar tiempo para su

preparación nos va a aportar mucho oxígeno organizativo en el futuro. Una reunión bien preparada tiene un valor añadido en términos de cualificación y formación para quienes en ella participan.

Los temas se tienen que tratar de una forma adecuada, profunda y ágil buscando que ayude a quienes está en la reunión. En las reuniones, como hemos dicho, tenemos que sistematizar la socialización de las buenas prácticas, sobre todo en relación con la sindicalización de empresas (principal objeto de las reuniones), la gestión de la crisis y la negociación colectiva.

Cuantas veces sea posible, y especialmente en todos los órganos, tenemos que aportar por escrito y antelación informes que ayuden a que quienes están en la reunión recojan de forma adecuada la información y puedan dedicar la reunión a interiorizar y discutir mejor los contenidos. También pondremos por escrito las conclusiones de las reuniones. Todo ello ayudará a trasladar mejor lo debatido, las conclusiones y directrices a los ámbitos donde se debe ejecutar el trabajo. Asimismo, debemos evitar duplicidades en el tratamiento de temas en los órganos.

## **9. Tres líneas de intervención: sindicalizar, estructurar y movilizar**

### *a) Profundizar en la sindicalización*

Partimos de una evidencia que venimos subrayando a lo largo de la ponencia: en el futuro inmediato sólo los ámbitos sindicalizados podrán gozar de condiciones de trabajo dignas, convenios que se aplican, derechos, en definitiva. Por lo tanto tendremos que adaptar nuestro modelo organizativo a los retos de la negociación colectiva y a las distintas realidades en las que debemos organizar la lucha con eficacia.

El desafío que la reforma de negociación colectiva plantea en términos organizativos nos obliga a dar un salto cualitativo en calidad de funcionamiento de las secciones sindicales, dotarnos de verdaderos planes de trabajo, y recurrir más y mejor a las asambleas de afiliados y afiliadas y de empresas como vías para contrastar, cohesionar y ganar en correlación de fuerzas.

Sólo podemos responder a estas reformas con organización sindical de los trabajadores y trabajadoras en cada ámbito y centro de trabajo, con equipos militantes y secciones sindicales. La sola existencia de sindicatos representativos no va a ser garantía de ningún derecho laboral: habrá condiciones de trabajo dignas en función de la capacidad de organización. No tenemos otra alternativa que fortalecer el sindicato en cada centro de trabajo y tener mejores secciones sindicales, para estar en condiciones de hacernos respetar.

A la hora de abordar la sindicalización, tenemos que tener la visión completa de la empresa, para que nuestra acción sindical sea global. Nuestro trabajo sindical tiene que llegar a todas la plantilla que esté en el centro de trabajo, ya sean de la empresa principal de las subcontratas, ETTs o de empresas de servicio. No debe haber trabajadoras o trabajadores invisibles para ningún comité o representante de ELA.

La reforma no impide organizarse sindicalmente. Y no está de más recordar que nuestra praxis sindical de los últimos años permite concluir algunas cuestiones fun-

damentales: la lucha colectiva organizada da sus frutos; no hay ámbitos vedados a la sindicalización; se pueden sindicalizar empresas grandes y pequeñas, sectores, centros y multicentros, trabajadores y trabajadoras propias y subcontratados y subcontratadas... Es decir, no hay ámbito ni colectivos laborales vedados a la organización sindical. Lo hemos comprobado en la práctica: hemos llegado, sindicalizado y hecho buenos convenios en ámbitos muy diversos, en muchos de los cuales, hace un tiempo, no pensábamos que iba a ser posible. Es cierto que esto es muy difícil y exigente, pero se puede hacer: transformar las dificultades en oportunidad exige mucho y muy buen trabajo organizativo.

Para que eso sea posible tenemos que conseguir primero importantes niveles de afiliación en el ámbito concreto en el que se discuten los derechos laborales o condiciones de trabajo. Estar en condiciones de afrontar una lucha que puede llegar a ser larga y dura sólo es posible con importantes niveles de afiliación, trabajadores y trabajadoras que deciden ser parte del proyecto.

La representación, tener mayorías que permitan luchar por mejores convenios, va a tener un valor creciente y determinante para que la sindicalización de los centros de trabajo sea factible.

Los y las militantes que asumen la responsabilidad de sindicalizar y liderar la secciones o equipos sindicales son claves. Esas personas se responsabilizan de organizar su ámbito de trabajo. Hablamos de liderazgos reconocidos, aceptados por una capacidad de trabajo demostrada, ejercidos con honestidad; personas de valores, comprometidas, que aguantan niveles de presión ejercidas sin escrúpulo alguno. Por ello tenemos que dar un nuevo salto en la cantidad de delegados y delegadas que asumen el desafío de organizar el sindicato en sus centros o ámbitos de trabajo y ayudarles a crecer como militantes sindicales. Somos gente normal que tenemos que responder ante un cambio de escenario que nos interpela, que nos obliga a construir sindicato y responder en los ámbitos concretos.

El buen funcionamiento de la sección o equipo sindical cobra especial relevancia en esta fase, se pone a prueba el trabajo en equipo. Las tareas sindicales y las dificultades se multiplican, lo cual va a exigir mucho y diverso trabajo para llegar al conjunto de las plantillas. Para ello la sección sindical tiene que funcionar como un verdadero equipo donde se reparten tareas y se potencia la participación activa de nuevos militantes.

Con el objetivo de mejorar nuestra correlación de fuerzas en el centro de trabajo tenemos que dar mucha importancia a la celebración de asambleas. Es un instrumento fundamental para enriquecer los planteamientos, legitimar posiciones y luchas, vincular y cohesionar. Poder mantener realmente posiciones de fuerza va a depender, en buena medida, de la celebración y la calidad de las asambleas.

Debemos mejorar en la realización de asambleas. Se trata de un recurso insuficientemente utilizado y que, sin embargo, tiene que ser central en el nuevo contexto. Tienen que ser bien preparadas y conducidas, y celebrarse tantas como las circunstancias exijan. Estamos viendo a una patronal muy crecida, decidida a aprovechar al máximo las ventajas que le ofrecen las reformas que sólo se puede contrarrestar con una plantilla cohesionada y firme en la defensa de sus posiciones

La patronal tiene planes en el contexto de la crisis. Y los tiene en todos los sectores, en todas las empresas y ámbitos porque, como decimos, se ha propuesto aprovechar al máximo lo que el marco legal le ofrece. Y la patronal es más fuerte si nosotros trabajamos exclusivamente de manera reactiva o a impulsos, sin planificación. Por ello, es crucial que también por nuestro lado nos dotemos de planes de trabajo: planes medibles, abordables, retadores, temporales y específicos y a los que hay que hacer seguimiento. Como decíamos, es importante identificar los puntos principales a los que vamos a hacer seguimiento, pues permiten evaluar en lo fundamental la marcha del plan, corregir, mejorar además de concretar las prioridades. Planes que serán corregidos, adaptados y mejorados.

Tenemos que mejorar sustancialmente nuestras actuales formas de trabajo, cambiar de forma importante nuestros hábitos, ya que abordar la nueva situación sólo con voluntad y dedicación no basta. Debemos relacionar esfuerzo, objetivos y eficacia. También tenemos que innovar en estos tiempos, revisar nuestras formas de hacer y ver qué debe ser renovado, explotando también las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías.

No vamos a repetir en este capítulo lo que se dice sobre organización de la negociación colectiva en su correspondiente apartado. Pero sí debemos recordar que afiliar, organizar y preparar la negociación colectiva son partes de un trabajo sindical no parcelable.

#### *b) Estructurar militancia*

Tenemos que avanzar de manera decidida en la consolidación de nuestras organizaciones de base. Enriquecer nuestra capacidad de propuesta, mejorar nuestra praxis sindical y tener capacidad de respuesta pasan por la amplitud y calidad de funcionamiento de nuestras organizaciones de base. Nuestro sindicalismo de contrapoder y movilizador necesita la implicación de personas que se articulan para responder en el plano federal, comarcal y confederal. Militantes que dan el paso para trabajar sindicalmente más allá de su empresa o centro de trabajo.

Pretendemos que esas organizaciones de base:

- Incorporen al máximo posible de militantes dispuestos a colaborar y asumir responsabilidades
- Fomenten el debate y la reflexión colectiva. Ayuden a mejorar la propuesta, adaptarla a los distintos ámbitos, además de implicar en la ejecución a quien es parte de esa reflexión y propuesta
- Permitan el contraste de experiencias y, por tanto, el aprendizaje
- Cuiden la periodicidad y calidad de las reuniones
- Distribuyan responsabilidades y tareas tomando como base un diagnóstico y unos objetivos compartidos
- Hagan seguimiento, corrijan y adapten esas tareas

Hablamos de militantes que colaboran en la atención de locales, en las visitas, en la extensión del sindicato a empresas en las que carecemos de afiliación o representación o en las que tenemos una presencia residual. Militantes en las movilizaciones, que refuerzan las luchas, que participan en la preparación de las huelgas...

Tenemos militancia curtida en muchas batallas, con gran experiencia sindical. Militantes que han protagonizados duros procesos de negociación, largas huelgas, crisis e incluso cierres de empresa. Pueden enseñar mucho y colaborar, incluso, en aquellas tareas que requieren conocimientos técnicos, jurídicos y económicos.

Hemos hecho, por otro lado, buenas experiencias formativas con grupos de delegados y delegadas jóvenes que podemos extender a muchas comarcas. Y estamos encontrando nuevas formas de militancia a través de personas que, desde su conocimiento en distintos campos, deciden fortalecer la acción del sindicato, así por ejemplo en los medios de comunicación libres o en las redes sociales.

No son pocos, por otra parte, los delegados y delegadas de empresa grande que comparten con los responsables de empresas pymes el compromiso de visitar puntualmente empresas pequeñas que fácilmente quedarían fuera de nuestra agenda. Puede ser también un buen momento para sindicalizar empresas y personas que, en su día, no quisieron, ya que ahora la dureza de la situación, vivirla tan cerca o sentirla en las propias carnes puede abrir otros escenarios de oportunidad y posibilidades que tenemos que optimizar.

La persona militante de ELA:

- Tiene un papel fundamental en esta coyuntura. Debe ser capaz de simultanear diferentes ámbitos y espacios de lucha sindical, empezando por la empresa. En efecto, la reforma de la negociación colectiva nos supone tal reto organizativo, que el compromiso militante en el ámbito de la empresa adquiere una nueva dimensión, es más exigente que nunca.
- Partiendo de esta base, debe ser capaz de leer la realidad desde la óptica de los más maltratados en sus condiciones laborales y de vida, y ser especialmente resistente a los estereotipos discriminatorios, de cualquier orden, que perpetúan las desigualdades.
- Frente a la resignación, debe desarrollar actitudes de compromiso y transformación de su entorno, primando siempre los intereses colectivos sobre los individuales o corporativos.
- Entiende su militancia en ELA en claves de vinculación a una lucha colectiva, y el sindicato como un instrumento de cohesión y apoyo en el ejercicio de su responsabilidad.

*c) Ganar capacidad de movilización*

La crisis y las políticas de ajuste van para largo. Por eso, además del trabajo sindical en la empresa, no tenemos más remedio que ganar la calle, impulsando grandes movilizaciones sociales: muchas, intensas, continuadas en un largo tiempo, respondiendo a las brutales e injustas medidas, y socializando sus graves consecuencias.

La respuesta social, cada vez más amplia y sostenida en el tiempo, es la única vía para que cambien las políticas.

Tenemos que llevar esta reflexión, en primer lugar, a nuestra primera línea militante, delegados y delegadas, que tienen un nivel de implicación en nuestro trabajo sindical, para que participen y amplíen, de forma progresiva, el núcleo de afiliados y afiliadas que toma parte en las movilizaciones que convoca el sindicato.





## FORTALECER LA ORGANIZACIÓN DESDE LAS ÁREAS Y SERVICIOS

### 1. Formación

Hoy somos más conscientes que nunca de la importancia que la formación tiene en relación con los retos organizativos planteados. La formación ideológica es fundamental para sostener este tiempo de resistencia; pero la formación también debe capacitarnos para el trabajo organizativo, además de dotarnos de conocimientos técnicos en nuestra operativa. Finalmente, no es una cuestión menor la manera en que los cursos de formación contribuyen y propician el encuentro y el conocimiento mutuo entre militantes y ayudan a la identificación con el proyecto sindical.

Ya hemos señalado de qué manera el contexto de crisis supone un enorme peligro de dedicación exclusiva a lo urgente y olvido de otros elementos estratégicos. Esto hace que relativizar capítulos como el de formación podría tener consecuencias nefastas con el paso de los años. En este sentido, no está de menos volver a subrayar la importancia de la autoformación.

Hemos dicho que hay un antes y un después de la reforma de Rajoy en materia de relaciones laborales. Por eso, creemos que militantes y cuadros del sindicato tienen que hacer un importante trabajo de detección de necesidades formativas en sus ámbitos de intervención. Posteriormente, será preciso contrastar el mapa de necesidades con los responsables federales y comarcales, de tal manera que podamos llevarlo a la agenda real, con el departamento de formación.

Los responsables federales y comarcales deben seguir haciendo un importante esfuerzo de animar a participar en la oferta formativa confederal. La formación de nuevos delegados, los pases masivos de delegados varias veces al año, y la formación de órganos van a seguir ocupando un lugar prioritario en la agenda organizativa y formativa del sindicato.

Debemos profundizar en la formación organizacional que hemos inaugurado en el periodo intercongresual pasado. Para ello, debemos ampliar los campos formativos y capacitar a más personas para que puedan, ellas mismas, impartir esa formación organizacional a militantes de nuestras secciones sindicales y de los sectores.

Finalmente, el área de formación y la de comunicación, deben proceder a una mejor coordinación en el reparto de materiales formativos e informativos.

## **2. Servicios jurídicos**

En el contexto de crisis -con sucesivas reformas laborales que han supuesto una individualización y precarización total de las relaciones de trabajo- se ha producido un importante incremento de la carga de trabajo en los servicios jurídicos. Es creciente el número de personas que acuden a nuestros locales en busca de asesoramiento y buena parte de la nueva afiliación se incorpora a ELA para recibir una atención jurídica inmediata, lo que pone de manifiesto la importancia de este servicio, también para el desarrollo afiliativo

El nivel de compromiso y de cualificación técnica de los servicios jurídicos de ELA explican, en muy buena medida su consolidación como un servicio cercano, eficaz y de calidad. Seguir mejorando en esa calidad es el principal reto que tenemos en los servicios jurídicos. Para ello va a ser preciso conjugar la creciente demanda y complejidad de los asuntos tramitados (concurso, EREs, despidos colectivos...) con el necesario mantenimiento y mejora en la calidad.

Aunque en el periodo intercongresual hemos incrementado el número de personas que integran el servicio jurídico, quienes los conforman soportan todavía una gran carga de trabajo. Por ello es necesario que los equipos estén bien dimensionados y optimizar las formas de trabajo y criterios de actuación técnica jurídica.

Es preciso mejorar la coordinación y comunicación de todo el equipo así como con las distintas áreas confederales (salud laboral y gabinete de estudios), comarcas y federaciones.

Debemos, asimismo, sacar conclusiones políticas y organizativas del gran trabajo que se hace a diario. En la mayoría de temas laborales y contenciosos, pocas personas saben más que nuestros propios abogados y abogadas. Tenemos un acervo que puede ser muy útil para todo el equipo y para el conjunto del sindicato. Podemos desarrollar una política comunicativa adecuada y sistematizar la socialización de aquellas sentencias interesantes que supongan avances en la defensa de la parte trabajadora.

Es preciso avanzar en la formación de las personas dedicadas a los servicios jurídicos. Los continuos cambios legislativos y jurisprudenciales en el ámbito laboral nos obliga a ser muy exigentes en nuestro esfuerzo de adaptación y actualización. Debemos detectar necesidades formativas para diseñar planes de formación específicos en el plano técnico-jurídico, sin olvidar asimismo la formación ideológico-sindical, todo ello al servicio de la calidad, la cohesión e identificación con el proyecto sindical.

Con el fin de fortalecer esa identificación con el proyecto es necesario articular mecanismos de participación de los servicios jurídicos en las dinámicas comarcales, fomentando su participación en las reflexiones y acciones colectivas.

## **3. Inmigración**

La formación ideológica y técnica de la militancia del sindicato en cuestiones de inmigración sigue siendo un gran desafío. La extensión de la xenofobia, en las calles y en

los centros de trabajo con especial desarrollo en sectores como en la construcción, junto con las importantes modificaciones normativas que están teniendo lugar, especialmente en el contexto de la crisis, nos obligan a ese empeño formativo, especialmente en los comités comarcales. La publicación periódica del Hango Hemengo, y la reserva en el calendario confederal de un espacio para esta temática deben servir también a ese objetivo.

Sindicalizar a los trabajadores inmigrantes constituye el principal objetivo organizativo. El incremento de la afiliación extranjera en ELA evidencia que el sindicato esta cada vez más cerca de este colectivo. Sin embargo, creemos que existe todavía posibilidades por explorar en la organización y la sindicalización de la población trabajadora inmigrante en los centros de trabajo, para el cual, es preciso intensificar la coordinación desde el Área y las federaciones y comarcas.

Nuestra confederación da mucho valor a la relación directa con el asociacionismo inmigrante, que es muy amplio y variado. Ello permite ampliar el conocimiento de problemas de los diferentes colectivos y asesorarles acerca de la realidad laboral y social del país. Seguiremos participando en la plataforma Eskuz Esku orientada a la reivindicación de los derechos de las personas inmigrantes. Se trata de una colaboración coherente frente a la política de todas las instituciones de recortes de derechos. Proseguir con las denuncias sigue siendo del todo necesario, más aún si tenemos en cuenta el silencio informativo que con frecuencia suele establecerse en estas cuestiones.

#### **4. Salud Laboral**

La protección de la salud es un aspecto más del conflicto de clase y es así como lo tenemos que enfocar y trabajar. La patronal obtiene también en esta materia todo lo que quiere de los gobiernos. No hay seguimiento y control exhaustivo de los incumplimientos normativos, ni sanciones suficientes. Por tanto, tenemos que ganar en las empresas la salud laboral.

La prioridad del área es incorporar la protección de la salud en la actividad sindical ordinaria de las secciones sindicales y de las delegadas y los delegados de personal. En este sentido, aparte de desarrollar la actividad necesaria para dar respuesta a las problemáticas individuales de la afiliación, el área de salud laboral debe ser, sobre todo, un instrumento organizativo al servicio de las federaciones a la hora de plantear su estrategia de acción sindical y negociación colectiva.

Debemos avanzar en la formación en cuestiones de salud laboral en todos los niveles, empezando por las personas de estructura. Asimismo, hay que seguir avanzando en la formación de las y los delegados de prevención y del resto de delegados y delegadas. A la hora de planificar esta formación, tenemos que incorporar las necesidades de reciclaje de aquellos delegados y delegadas de prevención que lleven un tiempo sustancial en el cargo. El trabajo de concienciación en este tema sigue siendo fundamental, así como dotar a la militancia de las herramientas adecuadas para identificar los riesgos laborales en las empresas y proponer las medidas preventivas necesarias.

Identificar y trabajar empresas, sectores y militancia para hacer un trabajo específico de salud laboral. El objetivo sería incorporar en estos ámbitos la salud laboral como parte esencial de su agenda sindical. Esto permitirá, además, incorporar elementos de salud laboral en la negociación colectiva (desarrollado en el capítulo de negociación colectiva).

Debemos trabajar la visibilización y socialización de las enfermedades profesionales, impulsando campañas específicas. Un tema de importancia a tener en cuenta a la hora de abordar las enfermedades profesionales son los riesgos nuevos y emergentes de las nuevas tecnologías que sufrimos en todos los órdenes de nuestra vida, así como la contaminación producida por las ondas electromagnéticas. Asimismo, hay que seguir haciendo un seguimiento exhaustivo y análisis de las políticas públicas desarrolladas por los gobiernos en este tema y proponiendo alternativas de trabajo, y continuar denunciando la privatización del sistema de salud y el poder creciente de las mutuas mediante planes de trabajo concretos.

Urge mejorar nuestra capacidad de movilización ante la problemática y los conflictos en materia de salud laboral. Asimismo, debemos intensificar nuestra respuesta en casos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

## **5. Área de políticas de género**

El área de igualdad de género tiene por objeto impulsar una estrategia sindical integral con respecto a la igualdad entre hombres y mujeres. Como referente político en torno a la igualdad y la no discriminación contra las mujeres, el área trabaja internamente para transversalizar la perspectiva de género en todas las estructuras del sindicato. En los diagnósticos y propuestas de ELA debe estar presente la perspectiva feminista y se deben visibilizar sus efectos diferenciados entre hombres y mujeres.

Con este objeto, este área es un instrumento de trabajo al servicio de todo el sindicato. Trabajando conjuntamente con el resto de estructuras del sindicato, le corresponde hacer propuestas y articular líneas de trabajo para avanzar hacia la igualdad real en las empresas y en la sociedad, tanto en el plano organizativo como en la negociación colectiva.

Es urgente establecer mecanismos para facilitar la integración y participación de las mujeres delegadas en las estructuras militantes. Igualmente, la organización de núcleos militantes en igualdad de género debe ser parte de la labor de estructuración de la militancia. En este sentido, subrayamos la experiencia del grupo constituido en Ibaizabal-Nerbioi. Se trata de un grupo de militantes de distintas federaciones, cuyo objetivo fundamental es realizar una función de intermediación entre el área confederal y las organizaciones comarcales (comités comarcales federales y uniones locales) en materia de igualdad, e impulsar la acción sindical necesaria en el ámbito comarcal.

En el capítulo de las alianzas tenemos que seguir consolidando la relación con los movimientos feministas, avanzando en la articulación de este espacio sindical y social.

## 6. Área de Euskara

La normalización del euskara en el ámbito socio-económico es esencial para la plena normalización de nuestra lengua. Sin embargo, la presencia del euskara en el mundo del trabajo sigue siendo testimonial.

Desde esta área, queremos incidir en dos planos de actuación: en el ámbito interno del sindicato y en la euskaldunización del mundo del trabajo.

En cuanto al plan de normalización interno, tenemos que seguir avanzando para que el euskara sea idioma servicio y trabajo pleno en ELA. Ya hemos recorrido un camino en esta dirección, pero tenemos que reconocer que nos queda mucho por hacer y mejorar.

Tenemos que seguir con el desarrollo de los planes de normalización anuales, fijando objetivos centro por centro, adoptando medidas de mejora y valorando los resultados obtenidos. En el siguiente período intercongresual el aspecto del uso interno y externo del euskara debe ser el tema central, cumpliendo los objetivos mínimos marcados para los órganos confederales y las publicaciones.

Los y las vascoparlantes que estamos en el sindicato tenemos que asumir el compromiso de ir creando progresivamente en euskara. Y quienes no hablan euskara a diario deben comprometerse a euskaldunizarse y hablar en euskara. El objetivo de la normalización no es que se limite a ser una lengua de servicio en ELA. Queremos que sea una verdadera lengua de trabajo. Para ello es necesario aumentar el uso del euskara oral y escrito, dejando de lado las inercias y actitudes cómodas. Para hacer realidad esto es precisa la voluntad y el compromiso de todos y todas.

Sin embargo, el avance real en la euskaldunización de nuestro sindicato sólo vendrá si asumimos este reto como una tarea militante más, en la que la implicación de toda la organización y el plus personal de adhesión y compromiso de cada persona es fundamental.

En el ámbito socio-laboral, tenemos que seguir trabajando en la sensibilización y motivación de las delegadas y los delegados de ELA, así como impulsando planes y medidas de normalización en las empresas.

En el sector público, exigimos planes de normalización eficaces y reales, para avanzar hacia la cooficialidad real, respetando el derecho de la ciudadanía a acceder a los servicios públicos en euskara.

## 7. Prensa y publicaciones

Seguimos constatando cómo el poder que controla los medios de comunicación busca esconder la crítica a las políticas que se hacen e invisibilizar las propuestas alternativas. Por ello, llegar con nuestras valoraciones y propuestas a la clase trabajadora y a la sociedad en general es un reto de primera magnitud que hemos de abordar con espíritu autocrítico, buscando la mejora permanente en nuestras publicaciones y en los canales de comunicación. En este sentido, hemos de potenciar internamente el recurso a las nuevas tecnologías como mecanismo de información rápido y

de gran alcance y difusión y, para ello, avanzar en la formación de la militancia en dichos recursos.

La potencialidad de la página web de ELA y la de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua nos dotan de un instrumento potente para una comunicación ágil y atractiva del quehacer y de las opiniones de ELA. El flujo de visitas de ambas páginas constata el valor creciente de esta herramienta. Debemos completar de manera sistemática el tratamiento de los contenidos de las áreas e incorporar progresivamente las estructuras de federaciones y comarcas.

Por otro lado, hemos de consolidar las experiencias que hemos iniciado en la utilización de las redes sociales, que suponen un complemento de gran valor para dar a conocer y difundir la actividad del sindicato. La consolidación de un equipo de militantes con el fin de dinamizar nuestra presencia en las redes nos permite identificar y atraer más militantes a la labor sindical, a la vez que difundimos la realidad de ELA en canales de comunicación de gran potencialidad. Alimentar el trabajo con este equipo de militantes y dar sentido y perspectiva al trabajo iniciado es una tarea necesaria para este período. Progresivamente, se propondrá a la afiliación la recepción de diversos materiales a través de soportes informáticos con el fin de contribuir a la sostenibilidad del medio ambiente y contribuir al ahorro confederal.

Respecto de las publicaciones periódicas confederales (Landeia, Astekaria, Newsletter) es preciso abordar su orientación -incluido el diseño- para que cubran adecuadamente las necesidades de información y reflexión que requieren nuestra afiliación y militancia. La difusión también por vía digital de estos materiales nos permitirá ganar en agilidad e inmediatez en la transmisión de sus contenidos. En todo caso, la mejora en la calidad de las publicaciones ha de seguir siendo una prioridad del Departamento.

Se ha incrementado de manera notable el número de publicaciones de federaciones y comarcas y se ha hecho un esfuerzo por homogeneizar la imagen de marca de ELA, aunque aún queda camino por recorrer. Estas publicaciones requieren unos niveles mínimos de calidad, de rigor en el tratamiento de la información, de cuidado del euskara... que nos obligan a contrastar y compartir entre las diferentes estructuras y el departamento los criterios para su edición. En ese sentido, desde el departamento hay que reforzar el apoyo a federaciones y comarcas para ayudar en la adecuada elaboración de la propaganda (redacción, estilo, marca...).

## **8. Área de jóvenes**

La situación laboral de las personas jóvenes, ya muy precarizada en 30 años de neoliberalismo, alcanza tintes dramáticos en el contexto de esta crisis, con unas tasas de paro insoportables. Hoy las personas jóvenes no están en condiciones de desarrollar un proyecto de vida autónomo como consecuencia de su tardía, precaria y discontinua integración en el mundo del trabajo.

Debemos redoblar esfuerzos en la negociación colectiva contra las prácticas discriminatorias y a favor de las medidas que crean empleo, como la reducción de jornada en condiciones salariales y de empleo dignas.

En nuestras reivindicaciones y movilizaciones contra las políticas de austeridad debemos también incorporar esta problemática. Puede ser útil, con vistas a este objetivo, continuar el trabajo con organizaciones juveniles y sociales, y una presencia en las redes sociales con ese objeto. El área de jóvenes tiene que redoblar esfuerzos en esa dirección.

Asimismo, debemos acercarnos a los centros educativos para trabajar con las personas jóvenes la conciencia de clase desde ese momento. Si les educamos en la realidad laboral en la que se van a encontrar, estaremos sentando las bases de una sociedad más preparada sindicalmente y con una visión de la realidad diferente a la que se impone por parte de los poderes que gobiernan.

## **9. Área de personas desempleadas**

El desempleo, como hemos dicho, adquiere tintes dramáticos en esta crisis, y cabe esperar que incluso aumente como resultado de las políticas de austeridad. Pero el problema del desempleo no es una tasa estadística, sino un verdadero drama humano, en especial en el colectivo de personas jóvenes y de mayores de cincuenta años, que van a tener muchas dificultades para incorporarse por primera vez o reincorporarse al mercado laboral. Este drama humano tiene que convertirse en conflicto social.

A ello se suma la estigmatización tradicional de la figura de la persona parada, consecuencia de muchos años de baja incidencia del desempleo. Ello ha llevado a la autoinculpación de la persona desempleada, a convertir su situación en un drama individual, negando su carácter de problema colectivo. ELA debe incidir en la colectivización: el paro no es sólo cosa de las paradas y los parados. Para ELA el desempleo es un problema sindical y social propio, y ello debe propiciar que la persona desempleada vea a ELA como su sindicato.

Son muchos los afiliados y afiliadas y militantes del sindicato que están pasando a engrosar las filas del paro, y tenemos el desafío de organizar a las personas que están en esa situación. Esa es la razón por la cual procedemos en este congreso a la creación de esta área de trabajo confederal. Con ella, además de seguir dando cauce a sus reivindicaciones, que son las nuestras, tenemos que impulsar la implicación y movilización de las personas desempleadas.

Como inicio del proceso de puesta en marcha impulsaremos la implicación de este colectivo en las actividades del sindicato, promoviendo movilizaciones propias en el ámbito comarcal. Buscaremos el modo de que este colectivo participe en las movilizaciones generales del sindicato, así como en las dinámicas de movilización de otros colectivos de personas desempleadas.

## **10. Área internacional**

La pérdida de posiciones de la clase trabajadora en Europa no deja lugar a dudas. La respuesta sindical que se está dando no logra frenar este proceso. El sindicalismo europeo sigue confiando mayoritariamente en los mismos instrumentos (diálogo

social) que fueron desarrollados en un contexto de correlación de fuerzas radicalmente diferente al actual. Por ello, ELA traslada al ámbito europeo la misma lectura que hace en Euskal Herria: en el actual contexto de desequilibrio el paso previo e imprescindible que el sindicalismo debe dar, al tiempo que confronta y combate las políticas que se aplican, es reforzarse a fin de recuperar una correlación de fuerzas que le coloque en una posición más favorable. Desde este convencimiento, ELA seguirá aportando medios, reflexión y esfuerzo movilizador para construir una respuesta sindical fuerte y combativa en defensa de los derechos sociales y laborales de los trabajadores y trabajadoras en todos los planos (local, europeo y mundial).

El trabajo desarrollado en el ámbito internacional, que se concreta tanto en relaciones bilaterales con otros sindicatos como en la presencia y participación en organizaciones y dinámicas internacionales, reviste para ELA una importancia singular. En los próximos cuatro años debemos seguir profundizando en esas dos dimensiones, consolidando las relaciones con organizaciones sindicales del mundo entero y aportando en las organizaciones de las que es miembro para la construcción de una verdadera estrategia sindical internacional.

Asimismo, en los próximos años haremos un esfuerzo para acercarnos a nuevas realidades sindicales que, frente a un modelo de sindicalismos que sigue apostando por un diálogo social que en el contexto actual se muestra incapaz de dar una respuesta contundente a los problemas que atenazan a las clases populares, apuestan por la confrontación y la movilización y que están siendo capaces de canalizar el descontento de mucha gente tanto a nivel del Estado como internacional.

En el período intercongresual hemos tratado, asimismo, de trabajar alianzas más allá del campo estrictamente sindical, participando en la construcción de dinámicas sociales más amplias como han sido los Foros Sociales, o en este momento, dinámicas como la Joint Social Conference o la Alter Summit.

Uno de nuestros retos es que este trabajo tenga un mayor reflejo en el plano interno. Por ello, tenemos que abordar de forma coordinada el trabajo internacional de la Confederación y de las Federaciones de ELA. En el marco de la estrategia internacional definida por la Confederación, las Federaciones, afiliadas a las Federaciones profesionales Europeas y Mundiales, tienen su propia dinámica de trabajo internacional, derivada bien de esa afiliación internacional, bien de sus relaciones bilaterales. Mejorar la coordinación nos debe permitir optimizar los medios, planificar el trabajo y organizar las prioridades. Sabiendo que no es la prioridad del trabajo de la federación, debe haber un plan de trabajo y una dinámica asumida por cada federación, no supeditada a la coyuntura. En este sentido, proponemos asumir desde el área internacional la orientación y coordinación de la actividad internacional de cada federación, realizando un plan específico para cada federación. También el trabajo de las diferentes áreas y gabinetes tiene su vertiente internacional. Sus responsables vienen participando en los diferentes grupos de trabajo que sobre esas áreas existen tanto en la CES, como en la CSI o el TUAC. Coordinar y sistematizar esta participación y aprovechar la misma para identificar otras prácticas y dinámicas interesantes en otros sindicatos y organizaciones es el objetivo marcado para este período.

Además, mejorar la coordinación con el gabinete de estudios nos va a permitir ir más allá en el análisis de la coyuntura internacional, así como profundizar en aquellos temas que consideremos más relevantes tanto en el plano europeo como internacional.

Debemos mejorar igualmente en la puesta a disposición de la información sobre la actividad internacional, tanto a través de la página web de ELA como sistematizando la información por escrito de las actividades desarrolladas en este ámbito tanto desde el área, como desde las federaciones profesionales, gabinetes y áreas.

## **11. Medioambiente**

Cada vez somos más conscientes de la necesidad de tener en cuenta en nuestra agenda la problemática medio ambiental. El actual modelo económico es insostenible, y esto nos interpela como organización, máxime si tenemos en cuenta que somos un sindicato, que intervenimos en las empresas.

Los intereses de los trabajadores y trabajadoras y los de las empresas no son coincidentes, tampoco en relación al medio ambiente. Desde el área de medio ambiente tenemos que impulsar la sensibilización interna en esta materia, para que seamos capaces de llevarla a nuestra agenda reivindicativa en los centros de trabajo. Para ello tenemos que profundizar, en colaboración con las federaciones y comarcas, la formación interna en estas materias.

Por otro lado, la defensa de un modelo social alternativo ha llevado a ELA a implicarse en los últimos años en luchas como la oposición al TAV, al Puerto de Pasaia, a la incineración, o por el cierre de Garoña o el Fracking. Asimismo, hemos defendido un modelo energético basado en las energías renovables; la reducción, reutilización y reciclaje de los residuos; un modelo de transporte sostenible; la soberanía alimentaria; un modelo de distribución y consumo más responsable, o la lucha contra el cambio climático. La puesta en marcha del grupo de consumo de ELA es una muestra de ello. Vamos a seguir profundizando en estas problemáticas sociales, en colaboración con otras organizaciones sociales.

Del mismo modo, desde el área de medio ambiente se ha trabajado en la profundización de las alianzas sociales, con organizaciones ecologistas y medioambientales, tanto en el plano local como en el internacional. Nuestra participación en las cumbres de Copenhague, Cancún, o en la Cumbre de los Pueblos (coincidiendo con Rio+20) nos ha permitido conocer otras experiencias interesantes, y también darnos a conocer.



# RESOLUCIONES

XIII. CONGRESO CONFEDERAL



# 1

## POR UN PROCESO SINDICAL DE ACUMULACIÓN DE FUERZAS POR LA JUSTICIA SOCIAL Y LA SOBERANÍA

Para el XIII Congreso confederal, el resurgir de dos potentes movimientos a favor de la independencia en el seno de Europa, como son los de Cataluña y Escocia, constituye un motivo de enorme satisfacción. Lo que viene sucediendo en esas dos naciones nos confirma la actualidad y la pertinencia de nuestra apuesta por construir una nación; nos anima en nuestra determinación de que pervivan nuestras señas de identidad, y fortalece nuestra voluntad de construir un futuro de progreso y libertad para nuestro pueblo. Esos dos ejemplos y otros muchos demuestran que también en el siglo XXI los pueblos no están condenados a aceptar como inmutables las dominaciones del pasado y que pueden decidir de manera democrática y pacífica recorrer otros caminos.

Se da una situación singular en el estado. Encuestas como las del Centro de Investigaciones Sociológicas, revelan que crece la desafección respecto a las instituciones del estado español mientras aumenta la adhesión vasca y catalana a su propio autogobierno. Estas expresiones populares dan fe del fracaso de la transición política española que abordó las cuestiones nacionales desde la imposición de la unidad indisoluble del estado, expresada en la consigna uniformizadora del "café para todos". La descentralización administrativa, que se acometió precisamente para difuminar la singularidad vasca y catalana y para tranquilizar a los golpistas, se ha revelado un fracaso.

Esta tendencia se ha agudizado en el contexto de la crisis sistémica actual; una crisis que el gobierno de España utiliza para uniformizar las políticas de ajuste estructural. No hay más que ver el blindaje que se ha construido para esta deriva antisocial, desde la Reforma de la Constitución, pasando por la Ley de Estabilidad Presupuestaria hasta el uso abusivo de la legislación básica -de aplicación obligatoria en todas las administraciones- con la certeza de que quien juzgará posteriormente los conflictos -el Tribunal Constitucional- es un órgano político al servicio del gobierno español. Las instituciones de Hego Euskal Herria aplican esas mismas políticas de recorte, y no utilizan los instrumentos de autogobierno para responder de manera justa y solidaria a la situación de emergencia social que padecemos. La ofensiva centralista, con todo, cuenta con una agenda cada vez más amplia, como estamos viendo en fechas recientes con la reforma educativa del ministro Wert o la pérdida definitiva de control institucional sobre Kutxabank. El ejemplo de Escocia, donde el gobierno de Gran Bretaña reconoce el derecho del pueblo escocés a decidir su futuro como estado independiente, choca frontalmente con la cerrazón del PP y del PSOE.

La involución centralista debería propiciar la realización de diagnósticos y propuestas compartidas entre las fuerzas abertzales. Sin embargo, a día de hoy, las élites políticas e institucionales, están lejos de buscar unos mínimos espacios de colaboración: ni para incrementar el autogobierno ni, aún menos, para modificar la orientación de las políticas neoliberales. El jeltzalismo, en concreto, apunta explícitamente a una reedición de un debate de autogobierno que no tomará siquiera como base la propuesta de modificación estatutaria aprobada por el Parlamento Vasco en 2005. Para él, además, cualquier modificación del estatus político de la comunidad autónoma debe contar con el apoyo de al menos una de las dos fuerzas políticas mayoritarias en el estado. Afirmar esto supone aceptar el veto a cualquier cambio. Al mismo tiempo, el PNV no oculta su intención de recortar gasto público y "adelgazar" el sector público. Se trata de una agenda netamente neoliberal.

ELA cree que estas son vías agotadas: no hay posibilidad de cambio político ni con el PP ni con el PSOE, como se ha demostrado en Cataluña y en Euskal Herria de manera muy clara. No hay nada más coherente, en términos de razón de estado y de orientación antisocial, que el recorrido de esos dos partidos desde la transición política española. Muestra de esa razón de estado son la persistencia del llamado pacto antiterrorista o las alianzas conformadas en Hego Euskal Herria entre PP-PSE y UPN-PSN hasta fechas recientes. Al mismo tiempo, la negativa a utilizar las mayorías abertzales existentes en muchos ámbitos institucionales para dar determinados pasos muestra la falta de voluntad para avanzar en términos de confrontación democrática para la construcción nacional. Lamentablemente, la alianza de clase con los intereses económicos y patronales marca la práctica política de los partidos acreditados institucionalmente que han tenido la opción de gobernar.

Junto a todo ello, ELA observa con preocupación que la lucha partidista por la hegemonía y la pugna electoral dentro del espacio abertzale se imponga a cualquier hipótesis de colaboración mínima. Y nos preocupa asimismo la búsqueda de homologación en el ámbito institucional –y la consiguiente relativización de las alternativas– que parece estar inspirando el estreno en las responsabilidades de gobierno de la alianza electoral conformada en torno al espacio político que ha estado ilegalizado durante una década.

Más allá de estas limitaciones ELA considera, con todo, que el sindicalismo abertzale constituye un enclave donde puede tomar cuerpo un ciclo de acumulación de fuerzas orientado a la consecución de las mayores cotas de soberanía y justicia social. Sin despreciar otros, creemos que el sindical es el ámbito en el que de manera más firme se acredita esta voluntad, refrendada a través de una importante afiliación e implantación en el mundo del trabajo, y una representación mucho mayor que la del sindicalismo español.

Pero esas potencialidades del sindicalismo abertzale, en nuestra opinión, sólo serán realizables si la política que se reclama transformadora asume, hasta las últimas consecuencias, que el movimiento sindical y social debe construirse de manera no-subordinada a otras exigencias. Esta no-subordinación política del sindicalismo y del resto de movimientos sociales, su plena autonomía, lejos de ser un autismo social y político, constituye para ELA, el punto de partida ineludible para la consecución de alianzas eficaces en pos de sus objetivos nacionales y de clase.

Esa autonomía, insistimos, no es un capricho, sino que tiene, cuando menos, dos razones de ser. Por una parte, la de desbordar y arrastrar a la clase política y a las

instituciones a través de la movilización social. Si algo demuestra la reciente historia de Cataluña y Euskal Herria es que los parlamentos, siendo necesarios, son insuficientes por sí solos para realizar el cambio político y social. El catalán es, además, un magnífico ejemplo de cómo el empuje social obliga a las élites políticas a incorporar una agenda soberanista que no tenían prevista. Por otra parte, creemos que es urgente que el soberanismo cale en capas sociales más amplias que las actuales. Y en este sentido, consideramos que para ampliar su extensión en el seno de la ciudadanía debe hacerlo desde la formulación de un proceso que vaya ligado a contenidos sociales, y ello mucho más en el contexto de una crisis como la actual.

Creemos, por tanto, que el sindicalismo abertzale de contrapoder, en alianza con el resto de movimientos sociales, puede constituirse en un auténtico enclave hegemónico en pos del cambio político y social. Ahora bien, este sindicalismo sólo seguirá encontrando legitimidad en el mundo del trabajo si es capaz de desarrollar de manera coherente una crítica de las políticas neoliberales, las plantee quien las plantee. Al mismo tiempo, consideramos que, más allá de las aritméticas electorales, es posible usar los resortes de poder institucional para realizar una labor de pedagogía progresista y propiciar auténticos cambios culturales y sociales. Así por ejemplo, podría hacerse en el campo de la fiscalidad. Ambas dinámicas, contrapoder y poder, de manera estrictamente autónoma pero dialécticamente, pueden dar como resultado, a medio y largo plazo, auténticos cambios sociales y políticos. Pero esos cambios no llegarán si desde el poder no se entiende la legítima interpelación de sindicatos y movimientos sociales.

En este sentido, y mirando al más corto plazo, ELA cree que la crudeza de las políticas que se vienen aplicando y sus graves consecuencias constituyen una oportunidad para hacer un uso de la soberanía orientado a la justicia social. Y en el contexto de imposición antidemocrática de las políticas de ajuste, ELA cree que sólo desde la desobediencia y la confrontación democrática es posible dar pasos para ganar la soberanía y la justicia social.

Por todo ello, el XIII Congreso Confederal resuelve:

1. Instar al conjunto de las instituciones vascas a plantarse y desobedecer las directrices y decretos del gobierno de España que suponen un recorte de derechos y un aumento de la desprotección social. Creemos que desobedecer es una apuesta por la soberanía que conecta, de forma útil, con las necesidades y aspiraciones de la mayoría de la sociedad.
2. Emplazar al sindicalismo abertzale, y por lo tanto autoemplazarnos, a un debate en profundidad, que pueda dotarle de una estrategia más ambiciosa en la negociación colectiva, en las políticas públicas y en las cuestiones que tienen que ver con la democracia, el marco vasco de relaciones laborales y la soberanía nacional.
3. No difuminar, bajo ningún concepto, y como venimos haciendo, la crítica a las políticas neoliberales que desarrollen las instituciones, gobierne quien las gobierne.



# 2

## NO AL PAGO DE LA DEUDA ILEGÍTIMA. NO DEBEMOS, NO PAGAMOS

Vivimos en deudocracia. La deuda pública se ha convertido en un instrumento de dominación política para justificar las políticas de recortes más brutales y para imponer un reparto más injusto de la riqueza.

La deudocracia consiste en generar un elevado nivel de deuda pública (deuda privada pasa a ser deuda pública), convertir en acreedores a quienes han causado la crisis, y dar prioridad al pago de la deuda sobre todo lo demás. Esto provoca una importante reducción del gasto social sobre todo en las dotaciones económicas destinadas a la sanidad, la educación, las prestaciones sociales, los servicios sociales, la vivienda, etc. deteriorando la calidad de los servicios públicos. Es una estrategia que atenta contra la población, contra los sectores sociales más castigados (personas en paro, pensionistas, mujeres, inmigrantes,...) y que beneficia al capital.

Existe una opinión generalizada de que las deudas, tengan el origen que tengan, se tienen que pagar. Sin embargo, es necesario analizar los motivos que han llevado a crear la deuda. La deuda de los gobiernos será ilegítima, tal y como lo recogen el derecho y la práctica internacional, si procede de préstamos que atentan contra la dignidad de la vida de las personas y/o ponen en peligro la convivencia pacífica entre los pueblos. Son deudas ilegítimas las basadas en decisiones injustas, que no se ajustan al interés general y tomadas a espaldas de la ciudadanía, aspecto que justificaría su impago.

Las instituciones, tanto las del estado español como las de Hego Euskal Herria, han aumentado en los últimos años sus niveles de deuda pública. Este aumento es debido a:

- Los rescates bancarios. El gobierno español, al igual que los de otras partes de la Unión Europea (como Irlanda, Grecia, Alemania o Portugal) está destinando decenas de miles de millones euros a la banca. En concreto, hasta noviembre de 2012 ha destinado 216.000 millones de euros (el 21% del PIB) a las entidades financieras por distintas vías. Las instituciones vascas financian, mediante el Cupo en la CAPV y la Aportación en Navarra, el 6,24% y el 1,6% de dicho dinero (13.478 Y 3.456 millones de euros respectivamente, cifra equivalente al presupuesto de todo un año). Una parte muy importante de este dinero no se va a recuperar.
- La aplicación de una política fiscal injusta. La deuda ha crecido por la caída de la recaudación. Las cuatro haciendas de Hego Euskal Herria han tenido una caída de los ingresos que no es achacable a la crisis, sino a la política

fiscal. La presión fiscal se ha reducido enormemente, lo que no ha ocurrido en otras partes de Europa, debido al aumento del fraude fiscal y a las reformas fiscales aprobadas en los últimos años, que ha reducido los impuestos a las rentas altas y al capital.

- Se ha destinado enormes cantidades de dinero a la financiación de infraestructuras más que cuestionables, como el Tren de Alta Velocidad, la Supersur, Bidegi (autopistas de Gipuzkoa), el circuito de carreras de Los Arcos, etc.
- La renuncia de los gobiernos a que el Banco Central Europeo (BCE) financie a las instituciones a un bajo tipo de interés, (el BCE sí ha prestado al 1% a la banca privada, que ha utilizado ese dinero para prestarlo a los gobiernos, como el Gobierno Vasco o el Gobierno de Navarra, al 5% o más).

El XIII Congreso de ELA constata, por tanto, que el aumento de la deuda pública nada tiene que ver con el aumento del gasto social. Teniendo en cuenta el origen de esta deuda se puede adelantar que en gran medida es una deuda ilegítima.

El Congreso considera necesario realizar auditorías ciudadanas de la deuda pública. La auditoría de la deuda es un proceso en el que se analiza el origen de las deudas, por qué se generaron, para qué sirvieron, a quiénes beneficiaron, su transparencia, posibles irregularidades, etc. Se trata de determinar qué parte de la deuda contraída es legítima y qué parte no lo es, para posteriormente declarar el impago de la parte ilegítima. No es un proceso de élites, debe contar con una gran participación social (popular, y también de personas expertas) en el que los gobiernos deben colaborar, siendo transparentes, dando la información y documentación necesaria para llevarla a efecto. Se trata del control democrático de los asuntos públicos.

El impago de la deuda ilegítima no es una quimera. Tenemos experiencias en el siglo XXI, como son la de Argentina en 2001, Ecuador en 2007 o Islandia en 2011. Es posible hacer frente a la dictadura de los mercados, del poder económico y financiero, y primar el bien común sobre la avaricia de quienes nos han llevado a la actual crisis del sistema capitalista.

A su vez, la auditoría de la deuda y el impago de la parte ilegítima permiten cuestionar desde la raíz el actual modelo económico. Pero no basta con declarar el impago de la deuda ilegítima. Es necesario cambiar radicalmente el actual modelo económico, ya que de lo contrario la deuda se volverá a generar al servicio de los poderes económicos y financieros, y se seguirán agravando las injusticias económicas, sociales y medioambientales. Se requieren medidas como una drástica reforma fiscal, que dé marcha atrás en la política fiscal neoliberal de las últimas décadas; una fuerte regulación del sector financiero, prohibiendo la especulación y los paraísos fiscales; banca pública; la reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y con creación de empleo compensatorio; el buen vivir, superando el actual modelo de crecimiento, del todo insostenible.

El XII Congreso de ELA resuelve:

- El compromiso de la organización con la socialización y el impulso de los procesos de auditoría ciudadana de la deuda, con una fuerte participación social, exigiendo el impago de la parte ilegítima de la deuda. En este sentido, en los próximos meses ELA llevará a cabo una campaña de sensibilización sobre

esta materia, dirigida al conjunto de la clase trabajadora y a la sociedad en general. Además, realizaremos un trabajo formativo específico entre nuestra militancia.

- La necesidad de favorecer procesos de movilización social para exigir a todas las administraciones que faciliten la información necesaria y que se comprometan a no pagar la parte ilegítima de la deuda. Esta exigencia la debemos llevar, cuanto menos, al Gobierno Vasco, al Gobierno de Navarra y a las Diputaciones Forales de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa.
- Tejer las alianzas sociales necesarias para poder llevar a cabo estas iniciativas.



# 3

## EL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA, UN DERECHO HUMANO VULNERADO

El XIII Congreso de ELA quiere mostrar su enorme preocupación por la vulneración del derecho a acceder a una vivienda que sufren decenas de miles de personas.

La situación de las personas y familias desahuciadas es un ejemplo de ello. En Hego Euskal Herria se han producido más de 8.000 desahucios desde 2008. La situación de la gente desahuciada es desesperada. En la mayoría de los casos, además de perder la vivienda, siguen teniendo una fuerte deuda con el banco, a lo que hay que sumar los elevados intereses y las extremas condiciones que imponen las financieras por los impagos.

Pero la problemática de la vivienda va más allá de esta realidad:

- En Euskal Herria hay más de 100.000 personas que se quieren independizar pero no lo pueden hacer por no tener recursos económicos suficientes. Son personas jóvenes cuyo proyecto de vida queda condicionado por estar en paro o tener un empleo precario y por los elevados precios de alquiler o compra de la vivienda.
- Muchas personas, hipotecadas o en alquiler, tienen graves problemas para hacer frente a los pagos mensuales. Las entidades financieras han hecho de la hipoteca un negocio muy lucrativo, al añadir al pago mensual productos como seguros de vida, aportaciones a EPSVs o planes de pensiones, etc.
- El 5,8% de las viviendas de Hego Euskal Herria (más de 70.000) se encuentran deshabitadas de manera permanente.

Las políticas de vivienda seguidas por las instituciones (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales, Gobierno de Navarra y ayuntamientos) se han basado en el impulso de la construcción de nueva vivienda, fomentando la propiedad y el encarecimiento especulativo de la misma. De este modo han favorecido a quienes han hecho negocio con las necesidades de la gente, tanto entidades financieras como promotores inmobiliarios.

Estas políticas de vivienda se enmarcan dentro de la línea denunciada en el Informe de la Relatora Especial de la ONU sobre vivienda: "Las políticas de vivienda se han limitado cada vez más a los sistemas de financiación de la vivienda...La financiación de la vivienda también se ha convertido en un pilar central de los mercados financie-

ros mundiales...Se ha producido un cambio del papel del Estado, que ha pasado de ser proveedor de viviendas asequibles a facilitador de los mercados inmobiliarios y financieros...Esta orientación hacia los aspectos financieros ha hecho que se conciba la vivienda como un activo y un producto básico, distribuido solo por las fuerzas del mercado."

Ante esta situación el XII Congreso de ELA resuelve:

1. Exigir al Gobierno de Navarra, al Gobierno Vasco, a las Diputaciones Forales y a los municipios un cambio radical de la política de vivienda, basado en:
  - El reconocimiento del derecho de todas las personas a poder acceder a una vivienda digna de alquiler. Este derecho debe poder ser exigido a la administración de forma efectiva.
  - La creación de un parque público de viviendas de alquiler social, que permita dar cumplimiento al derecho de todas las personas a acceder a una vivienda.
  - Intervención sobre la vivienda vacía. Se deben impulsar medidas de fomento y disuasorias que permitan poner estas viviendas al servicio de las necesidades sociales. Las entidades financieras deben ser obligadas a poner en alquiler social las viviendas que han acumulado por su participación en operaciones especulativas y por los desahucios practicados.
  - No a los desahucios. Ninguna persona debe poder ser desalojada de su vivienda habitual si no paga la hipoteca o el alquiler por falta de recursos económicos.
  - La dación en pago. Quienes no pueden hacer frente al pago de la hipoteca deben poder saldar su deuda dando en pago el propio inmueble, sin deudas posteriores, y con el derecho a seguir en esa vivienda a cambio de un alquiler social.
  - Aumentar la inversión pública en vivienda. Se deben aumentar sustancialmente las dotaciones presupuestarias destinadas a una política de vivienda basada en los criterios mencionados, primando el gasto público frente a las deducciones fiscales por compra de vivienda.
2. Impulsar, en los espacios en los que ELA desarrolla su trabajo, campañas y movilizaciones a favor del derecho a una vivienda digna, contra los desahucios y los recortes sociales, en la línea de las manifestaciones llevadas a cabo en Barakaldo, en Bilbao o en Iruñea en noviembre de 2012.

# 4

## GARANTIZAR LA DIVERSIDAD AFECTIVA Y SEXUAL TAMBIÉN ES UNA CUESTIÓN SINDICAL

El sistema capitalista es un sistema de dominación. Como tal, convive con otras dominaciones, cuando no las promueve, siempre en función de sus propios intereses. Esa dominación se ejerce con violencia y convierte en norma pautas uniformes y uniformizadoras en todas las dimensiones de la vida (trabajo, consumo, ocio, cultura...), incluida la dimensión sexual. Así, la heterosexualidad se convierte en el prisma dominante de ver la vida, y se invisibilizan y se combaten otras opciones sexuales como la homosexualidad, el lesbianismo, la transexualidad y la bisexualidad. En consecuencia, las luchas y reivindicaciones de los colectivos LGTB (lesbianas, gays, transexuales y bisexuales) quedan reducidas al ámbito privado o a una cuestión de índole personal, cuando es conocido que el espacio privado es sinónimo de individualidad y de silencio frente la primacía de lo público y de lo visible.

La fobia hacia las personas LGTB permea todas las estructuras sociales y económicas y el mundo del trabajo no es una excepción. Aunque la discriminación laboral por motivos de opción sexual e identidad de género está totalmente prohibida legalmente, en los entornos laborales sigue existiendo una tendencia manifiesta a invisibilizar las opciones sexuales que se alejan de la pauta dominante de la heterosexualidad.

No es fácil hacer una valoración cuantitativa en torno a las dificultades de inserción o las condiciones laborales de los colectivos LGTB, pero no cabe duda de que la discriminación laboral de estas personas es una realidad: tienen dificultades de visibilizar su opción sexual, se enfrentan a obstáculos para su entrada al mundo laboral y posterior promoción, en numerosas ocasiones no se les renueva el contrato laboral o son despedidas injustificadamente, sufren situaciones de acoso laboral, se ven obligadas a renunciar a derechos laborales que dependen de hacer pública su vida afectiva y sexual...

Las dificultades laborales son aún mayores en el caso de las personas transexuales, que tienen problemas añadidos para acceder o mantener un puesto de trabajo en igualdad de condiciones, sobre todo durante su proceso transexualizador o de reasignación.

Ante esta realidad, ELA considera necesario reforzar su compromiso con los derechos de los colectivos LGTB, reafirmando en su condición de sindicato de clase comprometido con la defensa de todas las trabajadoras y trabajadores (sin hacer distinción de su origen, edad, género u opción e identidad sexual), y de un modelo de sociedad donde la diversidad afectiva y sexual pueda desarrollarse en libertad.

En una coyuntura como la actual, en la que la ofensiva neoliberal es a su vez neo-conservadora en lo moral, garantizar la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas en el ámbito laboral y social resulta un principio irrenunciable para ELA.

Por todo ello, este XIII Congreso resuelve:

1. Reforzar en nuestro discurso político y sindical la exigencia de la plena igualdad de derechos de las personas LGTB.
2. Sensibilizar a la militancia y normalizar en el sindicato las distintas manifestaciones de la diversidad afectivo-sexual.
3. Trabajar para prevenir y eliminar la homofobia, lesbofobia y transfobia en los centros de trabajo, fomentando un contexto respetuoso con la visibilización de las distintas opciones sexuales e identidades de género.
4. Incorporar en la acción sindical y en la negociación colectiva la exigencia de la plena igualdad de derechos de las trabajadoras y trabajadores LGTB y la erradicación de todo tipo de discriminaciones, así como cláusulas específicas sobre diversidad sexual.



## POR UNA POLÍTICA PENITENCIARIA HUMANA, POR UN PROCESO DE PAZ Y RECONCILIACIÓN

El XIII Congreso confederal considera injusta, inhumana y contraria a derecho la política penitenciaria que los estados español y francés practican con los presos y presas políticas vascas

- La dispersión afecta a más de 600 presos, que son repartidos por toda la geografía española y francesa, con el objeto de alejarlos de sus lugares de origen, castigando injustamente a los propios reclusos, a sus familiares y a sus amigos.
- Persiste la negativa a excarcelar a las personas presas con enfermedades graves incurables como la ley prevé.
- Y persiste la aplicación del alargamiento de penas, mediante la aplicación de la doctrina llamada Parot, y ello a pesar de que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos falló, por unanimidad, que esa práctica viola el principio de legalidad y el derecho a la libertad y seguridad del Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Esta política penitenciaria responde a criterios de venganza, y encuentra su legitimación en el Pacto Antiterrorista, suscrito por PP y PSOE en el año 2000 y refrendado por las confederaciones sindicales españolas y francesas en marzo de 2001. Los postulados represivos, antidemocráticos y antisoberanistas de ese pacto son compartidos, lamentablemente, por todos los aparatos del estado, por el gobierno francés y por un sinfín de instituciones, organizaciones y medios de comunicación españoles. Aquel pacto -como se puede comprobar ahora tras el cese definitivo de las acciones armadas por parte de ETA- iba mucho más allá del repudio a la violencia.

La vigencia de ese pacto explica también la negativa del gobierno español a gestionar el escenario de paz abierto por la decisión unilateral de ETA -hace año y medio- de abandonar definitivamente la lucha armada. ELA quiere llamar la atención sobre un hecho: nunca ningún gobierno de los estados español y francés ha tenido la oportunidad que hoy se presenta para resolver definitivamente este problema de naturaleza política.

El Congreso confederal considera que esa política penitenciaria y esa negativa a abordar un proceso de paz tiene además dos objetivos espurios. Por una parte, imponer un relato del conflicto que considere exclusivamente el sufrimiento de una parte

y legitime la política represiva del estado. Por otra, tratar de chantajear el tránsito a la política de la denominada izquierda abertzale para que acabe aceptando los parámetros fundamentales que definieron la transición política en relación con las cuestiones nacionales.

ELA cree que es tiempo de derogar el Pacto Antiterrorista, de inaugurar una pedagogía de la resolución del conflicto, de impulsar la reconciliación basada en la verdad y la justicia, y de iniciar un diálogo político orientado a resolver todos los aspectos relacionados con el desarme, las personas presas y exiliadas. Asimismo, deben darse pasos efectivos para el reconocimiento de todas las víctimas. Es lo que una inmensa mayoría social reclama en nuestro país.

Por todo ello, el XIII. Congreso confederal resuelve:

1. Denunciar la política penitenciaria de los gobiernos español y francés.
2. Instar a las instituciones autonómicas a reclamar con celeridad la transferencia definitiva desde el estado de las políticas e instituciones penitenciarias.
3. Realizar, en el transcurso de este año, un acto confederal para reclamar otra política penitenciaria
4. Instar a los gobiernos autonómicos a que realicen un censo exhaustivo de las violaciones de derechos humanos que desde 1936 se han producido en nuestro país, independientemente de su autoría, como paso imprescindible para un proceso de paz y reconciliación basado en la verdad, la justicia, la reparación y las garantías de no repetición.
5. Participar en iniciativas plurales que hagan suya la reivindicación de todos los derechos humanos para todas las personas en toda Euskal Herria
6. Dar a conocer las acciones y propuestas de la confederación sobre estas problemáticas, así como los contenidos de la Declaración de la Conferencia Internacional de Paz celebrada de Aiete el 17 de octubre del 2011, en los foros internacionales en que el sindicato participa.

# 6

## POR EL DERECHO UNIVERSAL A LA JUSTICIA

Las reformas laborales y de la negociación colectiva aprobadas por los gobiernos de Rodríguez Zapatero y de Rajoy han cambiado radicalmente el modelo de las relaciones laborales. Estas reformas, sumadas a todas las anteriores, otorgan un enorme poder a las empresas para determinar las condiciones de trabajo, para inaplicarlas cuando así lo estimen y también para despedir trabajadores y trabajadoras, de manera más fácil y más barata. El derecho del trabajo ha tenido en la historia una vocación protectora del mundo asalariado, en cuanto parte débil de la relación laboral en el sistema capitalista. Ahora, podemos decir que está en trance de desaparecer, ya que la visión neoliberal lo utiliza como un instrumento más al servicio de competitividad de las empresas. Las relaciones laborales en el sector público, por su parte, padecen los mismos embates, toda vez que gobiernos e instituciones hacen suya de manera acrítica la visión y los valores de la empresa privada.

Las medidas que se están adoptando en el ámbito de la justicia son totalmente coherentes con esa visión. Se está procediendo a revisar, por ejemplo, el código penal para criminalizar las expresiones de indignación y protesta en el contexto de la crisis. Y en la misma dirección van la Ley de Agilización Procesal y la Ley de Tasas Judiciales. Leyes que van a limitar e impedir, de facto, que la mayoría de la población tenga acceso a la administración de justicia, convirtiendo ésta en una herramienta de defensa exclusiva de los intereses de las élites que puedan pagar los costes judiciales. A partir de ahora sólo podrán acceder a la justicia quienes tengan un determinado nivel de ingresos, dejando sin amparo a los colectivos más desfavorecidos. En el ámbito de las relaciones laborales, aumentará el desamparo de aquellas trabajadoras y trabajadores que se vean obligados a acudir a las vías judiciales para la defensa de sus derechos. Con la imposición de costas y tasas judiciales se pretende dificultar que los trabajadores y trabajadoras acudan a los tribunales para exigir el respeto a sus derechos laborales frente a su empleador, sea éste privado o público.

Entre las medidas más graves que ya se contemplan y las que se anuncian para limitar el acceso a la administración de justicia podemos citar las siguientes:

- El establecimiento de costas en el orden contencioso-administrativo. Por esta vía el funcionario o funcionaria que vea desestimada su reclamación será condenada a pagar el abogado de la administración. De esta manera, un simple juicio contra la administración para reclamar, por ejemplo, el derecho al disfrute de un permiso por asuntos propios, puede traducirse, en caso de una sentencia desfavorable, en una condena en costas de varios cientos de euros.

- Imposición de tasas judiciales en el orden social. Supone que los trabajadores y trabajadoras deberán pagar una determinada cantidad de dinero, un impuesto, para recurrir a la segunda instancia (recursos de suplicación o casación).
- Asimismo, anuncian que se eliminará la justicia gratuita a favor de trabajadores y trabajadoras, beneficiarios de la seguridad social y los sindicatos cuando defienden intereses colectivos. Esta gratuidad era reconocida hasta ahora por ley y, en adelante, supondrá en la práctica el pago de tasas y costas en el orden social, en el concursal y en el contencioso-administrativo.

Todas estas reformas tienen, en primer lugar, un objetivo disuasorio y recaudatorio. En adelante sólo podrán litigar quienes tengan recursos económicos suficientes para afrontar los costes judiciales. Recurrirán, dicho de otra manera, quienes "se lo puedan permitir". Además, establecer tasas y otros gastos supone limitar la vía para reclamar sobre las condiciones de trabajo y las prestaciones de seguridad social, que constituyen el sustento básico de las personas que trabajan y las pensionistas. Todo esto supone un ataque directo a derechos fundamentales como el de igualdad ante la ley y el derecho a la tutela judicial efectiva.

En segundo lugar, se pretende evitar el control judicial sobre las empresas y las administraciones cuando actúan como empleadores. Esta "permisividad" es el caldo de cultivo más propicio para la arbitrariedad y el autoritarismo en materia de relaciones laborales, ya que fortalece la autoridad del patrón, sea público o privado. Y ello más aún cuando esos patrones saben que sus empleados o empleadas van a tener dificultades económicas para interponer una demanda judicial contra sus decisiones arbitrarias.

Es cierto que con la crisis aumenta el número de litigios, dado que aumenta la vulnerabilidad y la indefensión como consecuencia de los recortes de derechos laborales y sociales. En relación con todo eso, el gobierno argumenta que con estas medidas se pretende abordar la saturación y los retrasos en la tramitación de los asuntos judiciales. Pero para esa agilización bien podría haberse optado por incrementar los recursos materiales y técnicos, así como la plantilla de la administración de justicia. El gobierno español, por el contrario, ha decidido limitar el acceso de las clases populares a las instancias judiciales. Ha optado por lo peor. En definitiva, la imposición de costas y tasas pretende disciplinar, disuadir, evitar el control público y social e impedir el derecho universal a la justicia lo es otra vía más para aumentar la discriminación y desigualdad social.

Por todo ello, el XIII Congreso confederal resuelve:

1. Extender la denuncia pública de todas las medidas que vulneren el derecho a la tutela judicial efectiva.
2. Exigir la retirada de las medidas ya adoptadas y las que están en trámite.
3. Agotar las vías posibles en derecho para evitar su aplicación.
4. Exigir la necesaria dotación de personal y material para garantizar un correcto funcionamiento de la administración de justicia.

5. Instar a las administraciones vascas a que analicen, a la mayor brevedad, las consecuencias de esta legislación básica y adopten las decisiones pertinentes para garantizar el acceso universal y gratuito a la justicia.



# 7

## POR UNOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN PÚBLICOS QUE FAVOREZCAN EL SENTIDO CRÍTICO EN NUESTRA SOCIEDAD

Los medios de comunicación tienen un papel muy importante en las sociedades democráticas. Ellos seleccionan la información, convirtiendo parte de ella en relevante; descubren u ocultan acontecimientos y amplifican o diluyen determinadas posiciones ideológicas. Es decir, los medios, condicionan sobremanera la percepción de lo que sucede en la sociedad.

Es importante analizar el control que el poder ejerce sobre los mismos. ¿Quién y al servicio de qué intereses trabajan? Afirmamos que, cada vez con menos disimulo, se aprecian dos características: Por una parte, su control se ejerce por parte del poder económico y político para hegemonizar las empresas de comunicación y los canales de información y creación de opinión; por otra, buscan que importantes sectores e intereses sociales tengan un acceso muy limitado a los mismos, impidiendo la difusión de su opinión en los medios de comunicación controlados por el poder financiero o limitando la posibilidad de crear medios de comunicación alternativos mediante el reparto de los derechos de emisión, negando así a la sociedad la posibilidad de conocer cualquier propuesta alternativa.

Este papel se ha visto agravado en la crisis. La mayoría de los medios trabajan al servicio de quienes orientan y ejecutan la aplicación de las políticas de recortes. Los grandes corporaciones, los grupos de presión (económicos y patronales), y los propios partidos e instituciones desempeñan ese papel de control sobre las direcciones de los medios y la información para tratar de condicionar la opinión pública.

Los medios públicos debieran ser una excepción en el que esa pluralidad fuese la norma, sin embargo, en Hego Euskal Herria esto no ha sido así. Se han convertido en una extensión de los intereses del gobierno de turno. ELA ha constatado con enorme preocupación la utilización político-partidaria de los medios de comunicación públicos y, más concretamente, del ente EITB. ELA considera que se ha buscado la desnaturalización de EITB como servicio público para socavar los valores de objetividad, imparcialidad y respeto al pluralismo que deben estar presentes en cualquier medio de comunicación público.

- EITB ha optado por la banalización de la información, desatendiendo su función pública, sus contenidos culturales y pedagógicos y su componente de visión social crítica frente al poder. EITB ha priorizado en su programación una suerte de competencia con los canales privados imitando sus conteni-

dos. Así la oferta informativa seria y rigurosa ha sido relegada. De la misma manera, en los últimos años, el euskara, nuestra cultura y nuestras señas de identidad, que necesitan de un medio público que garantice su impulso y desarrollo, no han contado con el apoyo necesario para cubrir esos objetivos. Reseñar en ese mismo sentido su opción por invisibilizar el sufrimiento que conllevan aquellas decisiones injustas que el Estado protagoniza (dispersión, malos tratos...).

- En relación al modelo de gestión la opción de EITB ha sido la privatización de servicios; una privatización contraria a la apuesta profesional que el medio necesita y que persigue el control sobre los propios contenidos informativos. El recurso a la subcontratación y el mantenimiento de la precariedad laboral junto a las libres designaciones, han configurado un modelo de relaciones laborales en el que prima el control político y han impedido avanzar en la negociación del Convenio Colectivo.

ELA ha padecido en primera persona las derivadas de esta posición política que ha llevado a EITB a ejercer un trato discriminatorio con nuestra organización. Bastan algunos ejemplos para explicitarlo:

- Del análisis de tiempos otorgados en el ámbito sociolaboral se desprende que existe una exagerada desproporción en los tiempos informativos dedicados a ELA, con un 40% de representación, con respecto a otras organizaciones sindicales menos representativas. Esa posición no es neutral. Lo es mucho menos si se compara con la presencia de los partidos políticos y del mundo económico. Llama la atención, en ese sentido, el peso que se da a la visión patronal de la crisis.
- Cobra significación la negativa de la dirección de EITB, con un claro impulso político, a dar un tratamiento a ELA con motivo de la celebración de su centenario. Solo desde posiciones viscerales se puede entender algo así.
- Desde el año 2002, el Parlamento Vasco ha vulnerado las reglas democráticas a la hora de componer el Consejo de Administración de EITB, negando a la mayoría sindical vasca su presencia en dicho Consejo y favoreciendo la presencia de organizaciones próximas al gobierno menos representativas.

ELA hace suya la apuesta por fortalecer los medios públicos de comunicación con el fin de que estos contribuyan a que todas las sensibilidades políticas, sociales y culturales existentes en la sociedad vasca tengan cauce de expresión en igualdad de oportunidades.

Por todo ello, el XIII Congreso confederal resuelve:

1. Instar al Gobierno y Parlamento Vasco a fortalecer los medios de comunicación públicos con los debidos controles que garanticen una información veraz y rigurosa.
2. Instar al Parlamento Vasco a que adopte las medidas necesarias para que el Consejo de Administración de EITB, bajo principios de imparcialidad e independencia, garantice que los medios públicos respetan la igualdad de oportunidades e impiden la existencia de cualquier tipo de discriminación, a

la vez que favorecen el acceso a los mismos de aquellos sectores más débiles de nuestra sociedad.

3. Reforzar la exigencia para que se de cumplida respuesta a las necesidades de cobertura lingüística del euskera en el conjunto de Euskal Herria, con el fin de contribuir de manera decidida a la promoción de nuestra cultura y lengua nacional.
4. Instar a EITB a que establezca un protocolo que garantice el acceso de todas las organizaciones sociales a los medios públicos respetando su representatividad.
5. Oponerse a cualquier intento de privatización directa o indirecta del medio. ELA incrementará su presión y denuncia para atajar esos fenómenos. Asimismo nos opondremos a aquellos comportamientos que quiebren la imparcialidad del medio.
6. Incrementar los niveles de coordinación con nuestros equipos de militantes en EITB para contrastar y compartir la orientación del medio así como la acción sindical a desarrollar en el mismo.



# 8

## ADAPTAR LA ORGANIZACIÓN PARA SER ÚTILES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El XIII Congreso confederal constata que las últimas reformas laborales y de negociación colectiva y la imposición de decretos tienen por objeto facilitar a la patronal la destrucción de empleo, bajar los salarios y empeorar las condiciones de trabajo. Todo tipo de empresas, incluidas muchas que tienen beneficios espectaculares, utilizan esas reformas para plantear reducciones de plantilla y de salarios.

Las reformas otorgan más poder al empresario -acabando con el carácter protector que distinguía al derecho del trabajo- y debilitan los derechos individuales y colectivos de la clase trabajadora. La consecuencia de esto es una profunda deshumanización del trabajo. Las reformas están dejando completamente desprotegidos a muchos trabajadores y trabajadoras. Los procesos precarizadores en el empleo público, asimismo, marcan referencias negativas para los sectores privados y privatizados.

Fue Rodríguez-Zapatero (PSOE), quien dio un primer paso facultando a los convenios estatales para que establecer qué y dónde se puede negociar. La última reforma laboral y de negociación colectiva decretada por Rajoy concede -por su parte- a la patronal diversas posibilidades para aminorar o dejar sin efecto los derechos recogidos en los convenios colectivos: inaplicar el convenio, bajar salarios mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo o acabar con la ultraactividad para que una vez finalizada la vigencia de los convenios las condiciones de trabajo pasen a regularse por otro convenio peor -si lo hubiera- o por los mínimos legales -si es que no-.

Junto a todo lo anterior el Congreso confederal considera especialmente grave que lo establecido en los convenios sectoriales en relación con materias esenciales deje de ser un mínimo de obligado cumplimiento, y ello a favor de los convenios de empresa. Así la firma de un convenio sectorial ya no es garantía de su aplicación. Ese es, sin duda, uno de los cambios más duros introducido para bajar salarios y precarizar las condiciones de trabajo. Es obvio -lo ha dicho públicamente- que la patronal no va a renunciar, por principio, a lo que la ley le otorga. Goza ya de la reforma que pidió y ya está pidiendo otra que, a buen seguro, le darán. Utiliza además el miedo al desempleo para practicar el chantaje.

Para ELA, la situación generada por estas reformas supone un desafío estructural. Tenemos, colectivamente, el reto de convertir a las empresas y centros de trabajo, grandes y pequeños, en ámbitos de negociación real para defender el empleo, el salario, la reducción de jornada, la lucha contra la precariedad, la seguridad y salud laboral, la igualdad de género... Además, resulta urgente incorporar en los convenios

cláusulas que hagan frente a la pérdida de la ultraactividad, a la inaplicación y a la flexibilidad.

Tenemos que conquistar, por tanto, ámbitos de negociación que obliguen a la empresa, que vinculen, haciendo que los acuerdos no sean meras recomendaciones. Y tenemos que hacerlo analizando la realidad de cada sector, de cada empresa. Este Congreso confederal afirma que sólo desde la acción sindical organizada, con base real en las empresas, se puede hacer frente a unas reformas de esta naturaleza.

Para poder afrontar este reto resulta fundamental, en primer lugar, que el sindicato explique la reforma tal cual es a todos los delegados y delegadas, a los afiliados y afiliadas, a los y las trabajadoras. Sería una irresponsabilidad optar por "soluciones" falsamente cómodas sabiendo que una menor exigencia por nuestra parte concedería a la patronal el dominio absoluto sobre los ámbitos, los tiempos, los contenidos y la aplicación de lo acordado en la negociación colectiva.

No hay otro camino que organizar la lucha sindical y conquistar una correlación de fuerzas más favorable, comenzando por los propios centros de trabajo. El sindicalismo que no esté con fuerza en ellos será incapaz de influir realmente en cualquier ámbito. Por ello, resulta imprescindible fortalecer el vínculo con los delegados y delegadas, avivar el compromiso militante y posibilitar que los propios trabajadores y trabajadoras sean los protagonistas de su propio convenio. En un futuro próximo solo habrá negociación colectiva digna de tal nombre en aquellas empresas que estén sindicalizadas.

Para sindicalizar hay que dar centralidad al trabajo organizativo: esta tarea necesita de cuadros sindicales formados, de militancia comprometida e de importantes niveles de afiliación en cada ámbito de negociación. Necesita además de representantes y militantes dispuestos a asumir el liderazgo en sus ámbitos de trabajo y secciones y equipos sindicales que funcionen. Supone dar valor y trabajar las asambleas, y dar importancia a la información, a la comunicación y a la formación.

Finalmente, todo este desafío organizativo exige también adaptar nuestras estructuras, de tal manera que podamos realizar el trabajo de sindicalización en las mejores condiciones. Del acierto en las adaptaciones que hagamos en el futuro va a depender -como ha sido en el pasado- la eficacia futura del sindicato.

El XIII Congreso confederal entiende que un marco de relaciones laborales tan adverso para la clase trabajadora obliga a optimizar la tarea organizativa, orientada prioritariamente a la existencia de planes de trabajo en empresas y centros de trabajo y a ayudar a la militancia a organizar la defensa colectiva.

Los lobbies patronales y fundaciones que han dado las pautas a los gobiernos de Zapatero y Rajoy sobre las reformas que había que aprobar han pronosticado también que "los sindicatos no van a ser capaces de adaptar su organización para ser eficaces en las empresas". Pues bien, ELA asume el reto de arruinar ese vaticinio en cuantos ámbitos le sea posible.

Para ello, el XIII Congreso confederal resuelve:

- Denunciar las reformas laborales y de negociación colectiva que se han hecho para facilitar la destrucción de empleo y deteriorar las condiciones de trabajo, intentando desnaturalizar la defensa colectiva.
- Explicar a los trabajadores y trabajadoras el alcance de las reformas, especialmente, la que deja sin garantía de mínimos a los sectores.
- Reivindicar el valor de la organización sindical para reforzar la acción sindical y subrayar y prestigiar el papel de la militancia.
- Asumir la responsabilidad de liderar planes de trabajo en los centros de trabajo que tengan como objetivo la sindicalización, ganar en correlación de fuerzas y la consecución de un convenio colectivo que blinde, mantenga y mejore las condiciones de trabajo.
- Abrir una reflexión organizativa para adaptar nuestras estructuras con el objeto de ser más eficaces en ese trabajo.
- Asumir el reto de impulsar y llevar la negociación colectiva a todos los centros de trabajo, tanto a empresas grandes como a las medianas y pequeñas.



# 9

## POR UN SISTEMA EDUCATIVO PROPIO ¡NO A LA LOMCE!

El gobierno español ha presentado un anteproyecto de ley para una nueva reforma educativa. Se trata del anteproyecto de la LOMCE, Ley Orgánica de Mejora de la Calidad Educativa.

El texto establece, entre otras cosas, que el gobierno del estado se reserva la capacidad de decretar el contenido completo de las materias troncales -actualmente ya lo hace en un 55%-, así como los contenidos y criterios de las evaluaciones finales de la educación secundaria y el bachillerato. Este diseño recentralizador -que en el plano competencial da el tiro de gracia al sistema educativo autonómico- tiene un objetivo político que el ministro del ramo no ha ocultado: se pretende españolizar a las generaciones que en adelante se incorporen a los sistemas educativos del estado, en clara referencia a la juventud vasca y catalana. El proyecto confiere, además, al euskara -como a las otras lenguas de la península- un carácter subsidiario, poniendo en grave riesgo los modelos educativos de inmersión o en los que el euskara es la lengua vehicular, abriendo el camino a la violación de los derechos lingüísticos.

Estamos por lo tanto, ante un proyecto etnocida, que pretende difuminar -si no eliminar- cualquier vestigio de identidad cultural y nacional que no sea el español. Se desanda así el camino de treinta años de autogobierno en esta materia, así como el la normalización lingüística.

El texto promueve además una mayor mercantilización del sistema educativo. En coherencia con las orientaciones de política educativa que desde hace décadas marcan instituciones como la OCDE, el proyecto del PP entiende que el alumnado es futura mano de obra antes que ciudadanía, razón por la cual los itinerarios educativos deben adecuarse a las necesidades del mercado de trabajo, a las exigencias de la mal llamada competitividad y a la sumisión de la población a los valores más conservadores. Propósitos centrales de un sistema educativo auténticamente democrático, como los de alimentar la capacidad crítica por parte de la juventud y garantizar su desarrollo integral, se van relativizando, comenzando por el ámbito de la opinión pública, dando carta de naturaleza a la subordinación del sistema educativo a las necesidades de la empresa privada.

El de la LOMCE es, por tanto, un anteproyecto centralizador, regresivo para nuestro autogobierno, españolizante, adoctrinador y clasista. Un proyecto que, en definitiva, promociona y exalta las referencias y los valores del régimen franquista que perduran en la derecha española.

El congreso confederal no puede olvidar que el proyecto de reforma educativa se está llevando a cabo en un contexto de recortes presupuestarios, de ataque a los derechos sociales y laborales, así como de ofensiva contra los servicios públicos. Ni la LOMCE ni las actuales leyes educativas y marcos normativos garantizan el desarrollo que la educación necesita en Euskal Herria ni la inversión necesaria en educación, la dotación de medidas y recursos suficientes (personal, horario lectivo, ratios de alumnos y alumnas por aula...) o la formación de los y las profesionales o la gratuidad de todos los niveles educativos.

Estas imposiciones y recortes están condicionando el futuro de los alumnos y alumnas y del conjunto de la sociedad. Necesitamos, por ello, un sistema educativo propio que responda a las necesidades y suponga una mejora sustancial de la calidad de nuestra educación. Deben ponerse los medios para ello.

ELA reivindica la capacidad de decidir en Euskal Herria un sistema educativo inclusivo, universal, de calidad y euskaldun, y cuyos niveles de inversión pública se sitúen -al menos- en la media de la Unión Europea. Asimismo, apostamos por una respuesta contundente por parte de la comunidad educativa y del conjunto de la sociedad para tratar de paralizar la puesta en marcha de esta auténtica "contrarreforma" educativa. Asimismo, exigimos que se elaboren leyes educativas propias y que esta ley no se aplique nunca en las aulas de nuestro país.

Por todo ello, este XIII Congreso confederal resuelve:

- Impulsar y participar en movilizaciones en contra la LOMCE. Se trata de hacer frente a los intentos de centralización, de reivindicar un sistema educativo propio, de asegurar la euskaldunización real de todo el alumnado y de confrontar la política de recortes tanto de Madrid como de los gobiernos de Hego Euskal Herria.
- Trabajar con los trabajadores y trabajadoras del ámbito educativo y con toda la comunidad educativa para que esta ley no tenga efecto en las aulas de Hego Euskal Herria.
- Exigir a los gobiernos y a los partidos políticos que hagan frente a esta ley y que no se aplique en Euskal Herria, y solicitar a la clase política para que trabaje por la creación de un sistema educativo propio inclusivo, universal, de calidad y euskaldun.
- Exigir un aumento de la inversión pública en los servicios públicos, en general y en educación, en particular, que nos sitúe en parámetros europeos.



