

# PONENCIA



**KONGRESUA**

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

XI CONGRESO CONFEDERAL

# ÍNDICE

<b>0. Presentación</b> .....	6
a) <i>El diagnóstico</i> .....	6
b) <i>Tras el X. Congreso Confederal</i> .....	9
c) <i>Propuestas y líneas de trabajo</i> .....	10

## **PRIMERA PARTE: NUESTRO DIAGNÓSTICO**

<b>1. La globalización: neoliberalismo económico y guerra como estrategia</b> .....	14
a) <i>La globalización económica neoliberal</i> .....	14
b) <i>La guerra como estrategia: del 11-S al 11-M pasando por Afganistán e Irak</i> .....	15
c) <i>La Unión Europea, impulsora de la globalización neoliberal</i> .	17
<b>2. El mundo del trabajo en Euskal Herria</b> .....	20
a) <i>La distribución de la riqueza</i> .....	20
b) <i>Evolución del empleo</i> .....	21
* Una tasa de actividad a nivel de la Unión Europea, y desigual entre hombres y mujeres .....	21
* Aumento del empleo y la tasa de ocupación .....	22
* Aumento del empleo asalariado, temporal y a tiempo parcial .	24
* Subcontratas y privatizaciones: la esclavitud de mujeres y jóvenes en el siglo XXI .....	26
* Descenso del paro, pero aumento desde 2001 .....	27
* Situación de las personas inmigrantes .....	28
* Situación de las personas con discapacidad .....	30
* Alta siniestralidad laboral y una salud en trabajo olvidada. ....	31
c) <i>Evolución de los salarios</i> .....	33
* Bajos incrementos salariales en la negociación colectiva .....	33
* Fuerte aumento de los beneficios empresariales y reducción del peso de los costes salariales .....	34
* La productividad laboral es superior a la de la Unión Europea .	35
* El Salario Mínimo: pérdida de poder adquisitivo y por debajo del umbral de pobreza .....	35
<b>3. La actuación de las instituciones</b> .....	37
a) <i>Las políticas públicas del estado</i> .....	37
* Prestaciones por desempleo .....	37
* Pensiones .....	38
- <i>Nos dicen que el sistema de pensiones está en quiebra o que va a estarlo</i> .....	38
- <i>Nos dicen que es especialmente inviable un sistema de protección social propio en Euskal Herria</i> .....	39
b) <i>La actuación de las instituciones de Hego Euskal Herria</i> . . . .	39
* Una política presupuestaria restrictiva .....	39
- <i>Desciende el peso del gasto público en la economía</i> .....	39
- <i>Se opta por el superávit en lugar de aumentar el gasto social</i> .	40
* Una política fiscal al servicio de las rentas altas, empresariales y del capital y permisivas con el fraude .....	40
* Una negociación del concierto económico sin fuerza política . .	41
* La vivienda: un lujo en vez de un derecho .....	42
* Reducción del gasto público en sanidad .....	42
* Reducción del gasto público en educación .....	43
* No garantizar unos ingresos mínimos para poder llevar a cabo una vida digna, autónoma y de calidad .....	43
* Escaso desarrollo de los servicios sociales .....	44

* Una política de infraestructuras inadecuada e inconexa	45
* Importantes costos medioambientales	46
* Una política decepcionante en Formación Continua	47
<b>4. Del pacto antiterrorista al cambio de gobierno en el estado español</b>	<b>48</b>
a) <i>Tras ocho años de gobierno del Partido Popular</i>	48
b) <i>Incógnitas tras el cambio en el gobierno español</i>	50
c) <i>Un ciclo de violencia que debe terminar</i>	51
d) <i>Un tiempo rico en propuestas</i>	52
e) <i>Frustrante realidad institucional</i>	53
f) <i>Gobernantes y administraciones sin sensibilidad social</i>	54
g) <i>En relación a Iparralde</i>	55
h) <i>A modo de conclusión</i>	55

**SEGUNDA PARTE:  
CUATRO AÑOS DE LUCHA, DE FORTALECIMIENTO  
Y DE COMPROMISO**

<b>5. Compromiso en la lucha contra la globalización neoliberal</b>	<b>58</b>
a) <i>Surgimiento y consolidación del movimiento antiglobalización neoliberal</i>	58
b) <i>La participación de ELA en el plano internacional</i>	59
c) <i>Organizaciones sindicales internacionales: CIOSL-CMT y situación actual</i>	60
<b>6. Compromiso con otro modelo de negociación colectiva</b>	<b>62</b>
a) <i>La crisis de un modelo de negociación colectiva</i>	62
b) <i>Claves que se han ido apuntando para una nueva fase</i>	63
c) <i>A modo de conclusión: el verdadero debate está en los modelos sindicales</i>	64
<b>7. Compromiso con un modelo de sociedad más justo y solidario</b>	<b>66</b>
a) <i>Mejorando nuestra capacidad de diagnóstico y propuesta</i>	66
b) <i>La movilización como vía para fortalecer nuestra posición reivindicativa</i>	66
c) <i>El Foro Social de Euskal Herria</i>	67
<b>8. Compromiso con la democracia y la soberanía vasca</b>	<b>68</b>
a) <i>Entre las respuestas obligadas...</i>	68
b) <i>... y la toma de iniciativas: la huelga general del 19-J de 2002</i>	68
<b>9. En permanente adaptación organizativa: voluntad de contrapoder</b>	<b>70</b>
a) <i>Afiliación</i>	70
b) <i>Representación</i>	71
c) <i>Profundización de la operatividad de la comarca integral</i>	71
d) <i>Ampliación y motivación de la militancia. Dinamización de las organizaciones de base</i>	72
e) <i>Continuar con el desarrollo de las federaciones profesionales. Profundizar y generalizar un nuevo método de trabajo (plan de organización)</i>	72
<b>10. Fortaleciendo las áreas y servicios que posibilitan y blindan nuestro modelo sindical</b>	<b>74</b>



**KONGRESUA**

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

a) Área de servicios jurídicos .....	74
b) Área de salud laboral .....	75
c) Gabinete de negociación colectiva y política industrial .....	76
d) Gabinete de Estudios .....	77
e) Las mejoras introducidas en la caja de resistencia .....	77
f) Área de prensa y comunicación .....	77
g) Nuevas tecnologías .....	78

**TERCERA PARTE:  
NUESTRAS PROPUESTAS Y LÍNEAS OPERATIVAS**

<b>11. Globalizar los derechos humanos, sociales, laborales y los derechos de los pueblos .....</b>	<b>80</b>
a) <i>Los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y medio ambientales deben ser de obligado cumplimiento</i> ..	80
b) <i>Una Europa social y de los pueblos</i> .....	80
c) <i>Las internacionales sindicales</i> .....	80
d) <i>La adaptación de los Foros</i> .....	81
e) <i>La acción internacional de ELA</i> .....	81
<b>12. Fortalecer la negociación colectiva en empresas y sectores .....</b>	<b>83</b>
a) <i>Precariedad y discriminación en el centro de la acción sindical</i> .	83
b) <i>Construir alternativas combinando la acción en empresas y sectores</i> .....	84
c) <i>Organización y participación de la militancia y la afiliación</i> .	85
d) <i>La política de alianzas</i> .....	86
e) <i>Socializar los conflictos</i> .....	86
<b>13. Dar un salto en la cuestión del modelo de sociedad .....</b>	<b>87</b>
a) <i>Hacer de nuestra militancia una militancia integral</i> .....	87
b) <i>La búsqueda de las alianzas</i> .....	87
c) <i>Una breve enumeración de propuestas</i> .....	87
* Empleo y condiciones de trabajo .....	88
* Fiscalidad .....	88
* Derechos sociales .....	89
<b>14. Euskal Herria: conflicto político y construcción nacional .</b>	<b>91</b>
a) <i>Carácter del compromiso político de ELA</i> .....	91
* Compromiso nacional .....	91
* La perspectiva de clase .....	91
* Autonomía plena .....	92
b) <i>Ejes estratégicos</i> .....	92
* Trabajar por la profundización y la regeneración democrática .	93
* Trabajar por la defensa de los derechos humanos y la humanización de la convivencia .....	94
* Dotar de contenido social al autogobierno vasco reivindicando un marco vasco de relaciones laborales y de protección social .	95
* Situar en el centro del debate político el derecho de autodeterminación .....	97
c) <i>Renovar el compromiso militante</i> .....	100
<b>15. Ampliando nuestro campo de acción .....</b>	<b>101</b>
a) <i>Políticas de género</i> .....	101
b) <i>Jóvenes</i> .....	102
c) <i>Mayor compromiso con las personas inmigrantes</i> .....	103

d) <i>Incorporar las cuestiones medioambientales</i> .....	104
e) <i>Impulsar la normalización de euskara en ELA y en las empresas</i> ..	104
<b>16. Impulsar y desarrollar el plan de organización</b>	
<b>"4 x 12 = 29"</b> .....	106
a) <i>Consideraciones previas</i> .....	106
* El modelo sindical reivindicativo tiene futuro .....	106
* No hay modelo reivindicativo sin implantación en las empresas ..	106
* Propiciar la participación enriquece el debate y las propuestas y sostiene con más fuerza el compromiso sindical .....	107
* Una organización bien dimensionada, trabajar con perspectiva, recursos y método. ....	108
* Nuestro proyecto sindical es atractivo. ....	109
b) <i>Afiliación y representatividad</i> .....	109
c) <i>Más y mejores secciones sindicales. Desarrollo de las cuatro     federaciones.</i> .....	109
* Más y mejores secciones sindicales. ....	109
* Desarrollo de las cuatro federaciones. ....	110
* Comités Comarcales Federales .....	112
* Fomentar la participación en las asambleas .....	112
d) <i>Constitución y dinamización de las uniones locales.     Desarrollo de la comarca integral.</i> .....	112
* Constitución y dinamización de las uniones locales .....	112
- <i>Consejo Comarcal</i> .....	113
* Seguir desarrollando la comarca integral. ....	114
- <i>Comité Comarcal. Composición y funciones.</i> .....	115
- <i>Reglamentos comarcales. El estatus de las y los miembros de         la comarcal.</i> .....	115
e) <i>El trabajo en las Pymes</i> .....	116
f) <i>Formación sindical</i> .....	117
<b>17. El trabajo por gestar amplias alianzas sindicales y     sociales</b> .....	120



## KONGRESUA

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

# O PRESENTACIÓN

**00. 101.** El debate de esta ponencia general, el proceso de enmiendas y la aprobación final por el XI Congreso, tiene un triple objetivo:

**00. 102.** – hacer un diagnóstico de la situación de la clase trabajadora vasca

**00. 103.** – visualizar el recorrido de la confederación en los pasados cuatro años

**00. 104.** – y marcar las líneas de trabajo para el siguiente período intercongresual.

## A) EL DIAGNÓSTICO

**00. 105.** En la elaboración de nuestro diagnóstico resulta ineludible la referencia a los elementos más duros del proceso de globalización.

**00. 106.** El programa neoliberal sigue aplicándose sin corrección apreciable prácticamente en todo el globo: se liberalizan progresivamente los mercados de capitales, los bienes y los servicios; se van privatizando aquellas actividades susceptibles de poder generar beneficios económicos, y dentro de ellas, de un modo especial, los servicios públicos (energías, transporte, comunicaciones, sanidad, etc.); pactos internacionales de distinta naturaleza van estableciendo derechos para las empresas y el capital mientras que los estados se niegan a desarrollar instancias que puedan garantizar el respeto de los derechos humanos y de los derechos del mundo del trabajo. Junto a esas dinámicas, la militarización de las relaciones internacionales es otro dato fundamental para comprender el estado del mundo a partir del 11-S de 2001: un proceso orientado también al beneficio del capital privado como ha quedado patente en la invasión de Irak.

**00. 107.** Es por ello que la ponencia hace una valoración muy crítica del llamado proceso de globalización y del papel que en él vienen jugando diversas instituciones internacionales como la Organización Mundial del Comercio.

**00. 108.** También Europa se está construyendo desde esos postulados ideológicos. Se habla de una Europa social con la solidaridad y la cohesión como elementos de identidad a mantener en el viejo continente, pero las directivas y las prácticas apuntan en la misma dirección neoliberal: aumento de privatizaciones, reformas laborales y reducción de las prestaciones sociales... El principal debate europeo es además un debate de poder entre los estados, como ha podido verse en torno a la discusión del tratado de la constitución europea. El debate social está ausente y tomando ahora por ejemplo la reciente ampliación, se pone el acento en las exigencias de competitividad y la conveniencia de reducir costos sociales y laborales para hacer frente al dumping que, presuntamente, podrían hacer los países incorporados. Los niveles de abstención que se han producido, por otra parte, en las pasadas elecciones al parlamento europeo deberían hacer reflexionar sobre los grados de legitimidad y apoyo social de la Europa que se está construyendo.

**00. 109.** En Euskal Herria el modelo neoliberal viene patrocinado por administraciones y el capital productivo y financiero. Las rentas empresariales son las que más se benefician del crecimiento de la riqueza; creciendo mucho más que los costes laborales, al mismo tiempo que desciende el gasto social y la presión fiscal, ambas muy inferiores a la media europea.

**00. 110.** En los cuatro últimos años, el empleo ha crecido, pero la precariedad sigue siendo elevadísima, mientras se extienden distintas formas de discriminación (en función del sexo, la edad, la procedencia, de las capacidades físicas y psíquicas... a través de subcontrataciones, ETTs, etc.). Desde 1993 (año que marca el inicio del crecimiento económico) el desempleo ha disminuido pero viene aumentando, sin embargo, desde 2001. El trabajo es además peligroso. El número de muertes no parece suficiente para la implementación definitiva de las medidas previstas por la ley en materia de seguridad. Esta foto fija y precaria del mercado de trabajo suele justificarse por la patronal apelando a que nuestra competitividad y productividad son inferiores. La ponencia muestra la falsedad de ese discurso y cómo la productividad por persona empleada en Euskal Herria es muy superior a la de la Unión Europea.

**00. 111.** Las políticas económicas, sociales y laborales que se han aplicado desde las administraciones públicas en los últimos años han contribuido también a que la distribución de la riqueza haya tenido una evolución negativa para la clase trabajadora. Así, por ejemplo, si nos referimos a lo ocurrido en el ámbito de las prestaciones por desempleo y de las pensiones (competencias que están en manos del Estado español) resulta que la mitad de las personas en desempleo no tiene ninguna cobertura por parte del INEM, mientras que este organismo presenta un importante superávit. La ponencia llama la atención sobre dos falacias que quieren hacerse camino a fuerza de repetirse desde los poderes empresariales y financieros: que el sistema de pensiones está en quiebra y que es inviable un sistema de protección social propio en Euskal Herria.

**00. 112.** Lo mismo cabe decir de las políticas públicas de las instituciones vascas. El gasto público de los gobiernos de la CAPV y de Navarra tiene un peso cada vez menor en el conjunto de la economía. Además, la liquidación presupuestaria de las instituciones de la CAPV (gobierno, diputaciones, ayuntamientos) viene presentando un superávit, que se sitúa en una media del 2% del PIB. Resulta llamativo que se opte por una reducción drástica de la deuda cuando existen importantísimas necesidades sociales que no se están cubriendo (vivienda, servicios sociales, prestaciones sanitarias, medioambiente...)

**00. 113.** En el capítulo fiscal, vienen reduciéndose los impuestos a las rentas más altas, con reformas donde son éstas las que mayores beneficios generan. Y se ha agrandado la brecha entre los que declaran en el IRPF las rentas del trabajo y las demás, ya que aquellas declaran mayores ingresos. Las instituciones son además muy permisivas con el fraude: solo el 1,2% de las rentas que no son del trabajo son inspeccionadas cada año.

**00. 114.** Otro capítulo como la compra de vivienda pesa cada vez más sobre la renta familiar, y va camino de convertirse en un lujo y no en un derecho. El gasto público en sanidad, por su parte, tanto en la CAPV como en Navarra viene descendiendo así como el de educación. Ello es compatible con importantes déficit de cobertura en ambos capítulos.

[ Las políticas económicas, sociales y laborales que se han aplicado desde las administraciones públicas en los últimos años han contribuido también a que la distribución de la riqueza haya tenido una evolución negativa para la clase trabajadora. ]

[ La compra de vivienda pesa cada vez más sobre la renta familiar, y va camino de convertirse en un lujo y no en un derecho. El gasto público en sanidad, por su parte, tanto en la CAPV como en Navarra viene descendiendo así como el de educación. ]

[ Con el gobierno del Partido Popular la pacificación desaparece de la agenda política, y de la posibilidad de defender cualquier proyecto se pasa a la criminalización de las ideologías y se acaba ilegalizando a una fuerza política. ]

[ Durante estos cuatro años se han producido propuestas de un gran interés político en relación al autogobierno. El comité nacional de ELA dio a la luz sus "apuntes para un proceso soberanista". Y por su patrocinio y por discutirse en sede parlamentaria, destaca la realizada por el Gobierno Vasco. ]

**00. 115.** En el plano político los cuatro años transcurridos han sido, fundamentalmente, los de la gestión del pacto antiterrorista por el Partido Popular con la connivencia del Partido Socialista. Señala la ponencia que los objetivos no confesos del pacto han sido capitalizar la actividad violenta de ETA reprimiendo al independentismo y criminalizando el conjunto del nacionalismo y restringir lo que ellos consideran excesos descentralizadores de los 25 años de autogobierno. Este pacto ha sido también la respuesta de estado a cualquier posibilidad de colaboración entre fuerzas abertzales similar a la que pudo visualizarse tras la declaración de Lizarra. Con el gobierno del Partido Popular la pacificación desaparece de la agenda política, y de la posibilidad de defender cualquier proyecto se pasa a la criminalización de las ideologías y se acaba ilegalizando a una fuerza política. Los retrocesos en materia de libertades y de derechos humanos han sido evidentes como señalan prestigiosos grupos e instituciones internacionales.

**00. 116.** La derrota electoral del Partido Popular en las elecciones generales abrió un período de incógnitas. Es evidente la distancia en las formas entre el actual y anterior gobierno español, pero está por ver si el nuevo gobierno va a abordar medidas concretas para la regeneración democrática. La ilegalización de HZ para las elecciones europeas de junio profundiza en los mecanismos propios de un estado de excepción. Y persiste un pacto político de estado fundamental: la negativa a que sea la sociedad vasca la que decida sin injerencias sobre su futuro. Aquí no hay diferencias, tampoco ahora, entre los dos partidos más grandes del estado.

**00. 117.** Casi treinta personas han sido asesinadas por ETA en el pasado período intercongresual y un gran número de ciudadanas y ciudadanos vascos siguen amenazados. Una y otra vez hemos dicho que esta etapa de nuestra historia debe terminar. Los efectos de tantos años de ejercicio de la violencia, señala la ponencia, han dejado y dejarán su peso en no pocos ámbitos de la convivencia e incluso de la práctica política. Se reafirma en lo ya dicho en el anterior congreso confederal, en el sentido de que ETA no tiene legitimidad para dirigir o condicionar el proceso político. Con todo, la ausencia de atentados con resultado de muerte durante ya más de un año (cuya motivación desconocemos) propicia un escenario de distensión que favorece debates en términos más racionales que en pasadas coyunturas.

**00. 118.** Durante estos cuatro años se han producido propuestas de un gran interés político en relación al autogobierno. El comité nacional de ELA dio a la luz sus "apuntes para un proceso soberanista". Y por su patrocinio y por discutirse en sede parlamentaria, destaca la realizada por el Gobierno Vasco. Se trata de una propuesta que contiene elementos de gran interés pero también lleva consigo importantes interrogantes, muy en especial el que se refiere a las alianzas con las que el propio gobierno quiere llevar el plan adelante. No ha sido, por otra parte, un plan abierto a la sociedad como se decía, y desde el punto de vista de lo sociolaboral, el texto resulta frustrante.

**00. 119.** Frustrantes han sido también aspectos importantes de la práctica institucional en relación al autogobierno y muy en especial a los ataques del estado español contra ese autogobierno. Escasa firmeza política y no cumplimiento de promesas, como las relativas al desarrollo unilateral de competencias, han sido las características de este período. Los gobernantes de las instituciones, y casi la totalidad del arco político



han demostrado además una escasísima sensibilidad social. Las posiciones del propio lehendakari en perfecto alineamiento con la patronal, o la posición de PP-PSOE-PNV-EA en Eudel en torno a conflictos de equiparación de condiciones de trabajo de las subcontratas, completan un panorama lamentable: en materia social no hay oposición política sino un pacto tácito de no agresión entre las fuerzas políticas más representativas. Lo mismo cabe afirmar de las posiciones del Gobierno Navarro respecto a la patronal y a las empresas multinacionales.

## **B) TRAS EL X. CONGRESO CONFEDERAL**

**00. 120.** En la segunda parte, la ponencia describe muy sumariamente el camino realizado por la confederación en el pasado período intercongresual.

**00. 121.** ELA se ha comprometido de un modo más activo, en primer lugar, en el movimiento contra la globalización neoliberal, participando tanto en foros y movilizaciones internacionales como en las locales, como el Foro Social de Euskal Herria. Lo hemos hecho como parte del conjunto de movimiento antiglobalización y también como parte de las organizaciones sindicales internacionales cuando éstas se han movilizado. Asimismo, como sindicato de nación sin estado hemos promovido encuentros con otros sindicatos de problemáticas e identidades similares o cercanas a la nuestra.

**00. 122.** En relación al mundo del trabajo, hemos abordado de un modo muy ambicioso la negociación colectiva, animada por un conjunto de convicciones y criterios operativos que creemos van cobrando fuerza también en gran parte de la clase trabajadora vasca como son: la importancia de los contenidos, la elección de los ámbitos en función de la correlación de fuerzas, la importancia de la participación de la militancia y la afiliación, la disposición a la lucha, la puesta a disposición de servicios de información, formación y resistencia así como la necesidad de la coincidencia estratégica con los posibles aliados.

**00. 123.** En relación al modelo de sociedad hemos avanzado en nuestra capacidad de diagnóstico y propuesta y hemos ido incorporando nuevos temas. Nos hemos movilizado en oposición a reformas antisociales (19-J, reforma del IRPF, pensiones) y reivindicado asuntos que no han sido aceptados por las instituciones (Carta de Derechos Sociales, vivienda, red ferroviaria,...). ELA viene participando, asimismo, activamente en el proceso del Foro Social de Euskal Herria, como se constató en el encuentro de Gasteiz en 2003.

**00. 124.** El duro escenario político impuesto por el gobierno español en estos cuatro años nos ha obligado a movilizarnos en muchas acciones de carácter antirrepresivo, pero también hemos tomado iniciativas interesantes como la huelga general del 19-J, que fue más allá de la negativa al decreto antisocial del gobierno español.

**00. 125.** En el plano organizativo, se han acometido, en el período intercongresual, importantes adaptaciones organizativas que nos han permitido reforzar nuestro modelo confederal. Entre ellas cabe destacar la profundización en la renovación generacional y de género en la estructura de liberados y en los representantes de los trabajadores, así como el plan de organización que recibió su refrendo en el congreso confederal extraordinario de 2003 y en los congresos de ese mismo año de las fede-

**[ ELA se ha comprometido de un modo más activo, en primer lugar, en el movimiento contra la globalización neoliberal. ]**

**[ En relación al mundo del trabajo, hemos abordado de un modo muy ambicioso la negociación colectiva, animada por un conjunto de convicciones y criterios operativos que creemos van cobrando fuerza también en gran parte de la clase trabajadora vasca. ]**

[ El X Congreso se puso el objetivo afiliativo de 100.000 personas para el año 2004 y hemos superado holgadamente ese número. ]

[ El texto congresual señala que uno de los retos más importantes que se nos presenta es la acción sindical en relación al modelo de sociedad (políticas sociales, fiscalidad, privatizaciones...). ]

raciones profesionales. La comarca integral, por su parte, ha ganado en operatividad en este período, beneficiada sin duda por la generalidad de los cambios organizativos.

**00. 126.** En términos de afiliación el X Congreso se puso el objetivo afiliativo de 100.000 personas para el año 2004 y hemos superado holgadamente ese número. Y por ello podemos concluir que cuando el modelo sindical que desarrollamos responde a las necesidades de los colectivos que sufren condiciones de discriminación, ganamos en referencialidad en esos colectivos. Hemos incrementado asimismo nuestro nivel de representación.

**00. 127.** Se han fortalecido todos los servicios del sindicato, con vistas a ir consolidando nuestro modelo sindical. Este es el caso del servicio jurídico y de la caja de resistencia que buscan garantizar la mejor defensa de los intereses de las personas afiliadas. Se ha ampliado, asimismo, el gabinete de salud laboral propiciando, entre otras cosas, la mejor formación de nuestra militancia en estos temas. En la misma línea se han introducido significativas mejoras en nuevas tecnologías y se han desarrollado las páginas web.

### C) PROPUESTAS Y LÍNEAS DE TRABAJO

**00. 128.** Hecho el diagnóstico de la situación y examinados los pasos dados hasta la fecha, la ponencia establece en su tercera parte las propuestas y líneas de trabajo de la confederación para los próximos cuatro años.

**00. 129.** En primer lugar, se recuerda la urgencia de cambiar la dirección del proceso de globalización, haciendo que los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y medioambientales sean de obligado cumplimiento; reafirma su apuesta por una Europa realmente social y de los pueblos y apuesta por la consolidación los Foros Sociales (mundiales, europeos, de Euskal Herria...) que deben ganar en apertura y participación.

**00. 130.** En relación al mundo del trabajo, ELA apuesta por fortalecer la negociación colectiva. Para ello, define y da prioridad a aquellos contenidos orientados a combatir la discriminación y la precariedad en el mercado de trabajo; recuerda la necesidad de combinar y simultanear ámbitos en la negociación y se apuesta claramente por incrementar el nivel de participación de la militancia y la afiliación en todas las fases de la dinámica reivindicativa. Para conseguir estos objetivos se señalan dos cuestiones importantes: que las alianzas tengan su base en apuestas sindicales coincidentes y trabajar por socializar los conflictos y ganar la opinión de la gente en aquellas localidades donde están situadas las empresas en las que tenemos abiertos los conflictos.

**00. 131.** El texto congresual señala que uno de los retos más importantes que se nos presenta es la acción sindical en relación al modelo de sociedad (políticas sociales, fiscalidad, privatizaciones...). Para ello, hemos de lograr que la militancia de ELA sea también activa en contra el neoliberalismo en todas partes, sin hacer departamentos estancos entre la empresa y la sociedad. En relación a este tema se realizan en la ponencia un número importante de propuestas y se da una relación de aquellos asuntos en torno a los cuales tendremos que realizar nuestra acción sindical (prestaciones económicas, sanitarias, vivienda, renta básica, atención a personas con necesidades, medioambiente...).



**00. 132.** Con relación al compromiso político del sindicato, vienen a señalarse cuatro líneas estratégicas: seguir trabajando por la profundización y la regeneración democrática; trabajar también por la defensa de los derechos humanos y la humanización de la convivencia; dotar de contenido social al autogobierno vasco reivindicando un marco vasco de relaciones laborales y de protección social y, finalmente, situar en el centro del debate político el derecho de autodeterminación

**00. 133.** La ponencia anima a ampliar nuestro campo de acción. Para ello hay que seguir profundizando en nuestro compromiso con las personas jóvenes y con las mujeres. Mayores avances debemos realizar aún con relación a las personas inmigrantes, tanto en lo que se refiere al diagnóstico como a la propuestas de actuación, activando todas las estructuras y los servicios del sindicato. La formación sindical sigue siendo muy necesaria tanto para ganar en sensibilidad hacia estas nuevas problemáticas del modelo de sociedad y de los colectivos más discriminados en el mercado de trabajo como para seguir los aspectos más ordinarios de nuestra actividad sindical. De manera transversal debemos impulsar la normalización del euskara en las estructuras del sindicato y las empresas, puesto que el mundo de las relaciones laborales sigue siendo una de las grandes asignaturas pendientes de la normalización lingüística.

**00. 134.** Finalmente, la ponencia establece las líneas de trabajo organizativas para los próximos cuatro años. Así, debe concederse prioridad al desarrollo del plan de organización "4x12=29". Para ello, es preciso consolidar las secciones sindicales, tarea sobre la que ha de hacerse un seguimiento pormenorizado. Para ello, las federaciones profesionales deben implementar una metodología de trabajo, que permita fijar y evaluar los objetivos. Desarrollar los comités comarcales federales y fomentar la participación del conjunto de la afiliación y de las plantillas en las empresas deben ayudarnos aún más a conseguir estos objetivos.

**00. 135.** En relación a la comarca integral, la ponencia señala como gran reto la constitución y el desarrollo de las uniones locales como núcleos básicos de la militancia de ELA, que a su vez fortalecerán la comarca integral: todo ello para tener un papel más activo en la negociación colectiva y trabajar la reflexión y la acción confederal.

**00. 136.** Los pasos que hemos dado durante estos años, liberando a las organizaciones profesionales de la atención a las pequeñas y medianas empresas, fortaleciendo la comarca integral y el liderazgo confederal comarcalizando y extendiendo los servicios jurídicos y la atención a las personas, nos deben permitir afrontar el reto fundamental que es ganar poder sindical en la empresa.

**[ Los pasos que hemos dado durante estos años, liberando a las organizaciones profesionales de la atención a las pequeñas y medianas empresas, fortaleciendo la comarca integral y el liderazgo confederal comarcalizando y extendiendo los servicios jurídicos y la atención a las personas, nos deben permitir afrontar el reto fundamental que es ganar poder sindical en la empresa. ]**

# 1ª PARTE

NUESTRO  
DIAGNÓSTICO



**KONGRESUA**

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

XI CONGRESO CONFEDERAL

# 1

## LA GLOBALIZACIÓN: NEOLIBERALISMO ECONÓMICO Y GUERRA COMO ESTRATEGIA

**01. 101.** En el Congreso anterior realizamos un análisis de la globalización, en especial desde el punto de vista económico. Son muchos los datos que indican que la época de la globalización neoliberal sigue sin beneficiar a la mayor parte de la población. Basta recordar algunos datos sobre la evolución en la década de los 90 que se recogen en el Informe sobre Desarrollo Humano 2003 del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, década que "para muchos países fue una década de desesperación":

**01. 102.** – Alrededor de 54 países son ahora más pobres que en 1990 (descendieron los ingresos per cápita). De ellos 20 son subsaharianos, 17 son de Europa Oriental, 6 de América Latina y el Caribe, 6 de Asia Oriental y el Pacífico, y 5 de los Estados Árabes.

**01. 103.** – En 21 países se ha incrementado el porcentaje de personas que pasan hambre, y en otros 14 mueren más menores de 5 años.

**01. 104.** – En 34 países la esperanza de vida ha disminuido. Pocas veces, dice el Informe, se habían producido semejantes retrocesos en las tasas de supervivencia.

**01. 105.** – En 21 países se ha producido un descenso del Índice de Desarrollo Humano (IDH): se trata de un fenómeno poco común, ya que las capacidades que capta el IDH no se pierden fácilmente.

**01. 106.** – De los 67 países de los que se tienen datos, entre quienes tienen un bajo nivel de desarrollo humano, en 37 aumentaron las tasas de pobreza.

### A) LA GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA NEOLIBERAL

**01. 107.** Las características más importantes del proceso de globalización económica son:

**01. 108.** – Liberalización creciente de todos los sectores económicos. Los gobiernos han ido adoptando medidas para la liberalización de los movimientos de capitales, lo que ha dado lugar a una primacía de los mercados financieros, que se han convertido en los verdaderos dirigentes de las políticas económicas. Pero la liberalización ha ido más allá, tratando de abarcar a todos los bienes y servicios.

**01. 109.** – Conversión en áreas de negocio de todas las actividades. La liberalización y la privatización de los servicios públicos tienen como finalidad que todas las actividades (incluidas las esenciales para la humanidad, como el agua, la salud, la educación, etc.) se rijan por las leyes de la competencia y sean, por tanto, susceptibles de generar beneficios económicos privados.

**01. 110.** – Establecimiento de derechos para las empresas y el capital. La regulación internacional ha ido generando instrumentos, acuerdos,... que establecen medidas de obligado cumplimiento para

otorgar garantías a las empresas y al capital, así como órganos a los que se puede acudir en caso de que se entienda que esos derechos no se cumplen.

**01. 111.** – Los derechos humanos, económicos, sociales, culturales o medioambientales son meras declaraciones de intenciones. La declaración de derechos humanos, o el pacto político de los derechos económicos, sociales y culturales, no son de obligado cumplimiento ni existe instancia que los ampare, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los derechos empresariales.

**01. 112.** En esta estrategia han tenido un papel muy importante diversas instituciones internacionales, tanto las tradicionales (FMI o Banco Mundial) como la Organización Mundial del Comercio (OMC).

**01. 113.** El FMI o el BM han sido las instituciones financieras más conocidas. Como la OMC, son instituciones intergubernamentales, por lo que la responsabilidad de su gestión recae sobre los gobiernos, cuestión que suele olvidarse. La crítica más relevante que se hace al FMI y al BM es que realizan una política de préstamos (generando una deuda externa pública que se convierte en un lastre futuro) a cambio de imponer unas políticas concretas (lo que se conoce como condicionalidad) de recorte del gasto social, privatizaciones, etc. Esto va en detrimento del empleo y de la calidad de vida de las personas. Estas políticas han llevado al caos a sus más fervientes seguidores (países latinoamericanos en general, y Argentina, que era el modelo a seguir, en particular).

**01. 114.** En esta estrategia ha ido cobrando un papel central otra institución menos conocida, que es la OMC. Podemos acercarnos un poco más a lo que es la OMC si analizamos lo que ocurrió en la fracasada cumbre de Cancún. En esta cumbre se discutían los modos de avanzar para convertir en mercancías todas las áreas de la vida. Se trataba de que las empresas tuviesen derecho a recurrir las normas que los gobiernos aprueban en el ámbito laboral, social o medioambiental si perjudican la competencia; de que los servicios esenciales sean prestados por empresas privadas, sin que sea siquiera necesaria la cobertura universal y, por supuesto, sin preocuparse porque los precios de los medicamentos, la sanidad, la educación o el agua convierta lo que debe ser universal en algo prohibitivo para una parte importante de la población. Como se ve, las negociaciones de la OMC son, en realidad, un juego de intereses, en el que los gobiernos tratan, en general, de conseguir las mayores ventajas posibles para sus empresas (sobre todo para las transnacionales, aunque no sólo para éstas).

**01. 115.** La búsqueda de lo que se viene a denominar el bien común (el establecimiento de una serie de derechos básicos para que las personas podamos llevar a cabo una vida digna), y el desarrollo sostenible social y medioambiental deberían ser el objeto perseguido por la globalización. En lugar de ello lo que se trata de hacer en organismos como la OMC es poner a las personas al servicio de los intereses mercantilistas y financieros. Por todo ello, el fracaso de Cancún, como el de Seattle, es una buena noticia.

## **B) LA GUERRA COMO ESTRATEGIA: DEL 11-S AL 11-M PASANDO POR AFGANISTÁN E IRAK**

**01. 116.** Tras el 11 de septiembre de 2001 se ha intensificado una escalada militar en lo que se ha venido a denominar nuevo orden mundial y se han implementado no pocas medidas de recorte de libertades en to-

**[ Los derechos humanos, económicos, sociales, culturales o medioambientales son meras declaraciones de intenciones. La declaración de derechos humanos, o el pacto político de los derechos económicos, sociales y culturales, no son de obligado cumplimiento ni existe instancia que los ampare, a diferencia de lo que ocurre en el caso de los derechos empresariales. ]**

**[ Tras el 11 de septiembre de 2001 se ha intensificado una escalada militar en lo que se ha venido a denominar nuevo orden mundial y se han implementado no pocas medidas de recorte de libertades. ]**

[ La denominada "guerra  
contra el terrorismo"  
esconde intereses  
imperialistas: económicos  
y geoestratégicos. ]

[ Quienes impulsan estos  
procesos extienden los  
conflictos por todo el  
mundo. ]

do el mundo. Tras esa fecha ha quedado claro, además, que la estrategia económica y la militar de la globalización neoliberal van de la mano. Muestras de ello son las ocupaciones de Afganistán o de Irak.

**01. 117.** Las características fundamentales de este modelo de globalización capitalista y neoimperial son:

**01. 118.** – Unilateralidad. Quien toma las decisiones es el gobierno de EE.UU. Si no logra el consenso en las instituciones multilaterales o internacionales adopta decisiones con el simple apoyo de sus acólitos. Se impone la ley del más fuerte, sin que ni siquiera se respete la formalidad de organizaciones como la ONU, ya de por sí bastante devaluadas por la posibilidad de veto que se otorga a diversos países (el gobierno de Estados Unidos va a la cabeza, y con diferencia, en la utilización de esa prerrogativa).

**01. 119.** – Militarización. La imposición de este nuevo orden se hace por todas las vías posibles, incluida la militar, si lo consideran oportuno. El fin (sobre el que se miente, como en el caso de las armas de destrucción masiva) justifica los medios (aunque vulneren los derechos humanos). Aquí encaja el argumento de la guerra preventiva, según el cual se puede bombardear y matar para evitar los daños que pudieran producir hipotéticas actuaciones futuras. La estrategia militar se convierte así en un instrumento clave de la política exterior.

**01. 120.** – Al servicio de determinados intereses económicos. El lema de "no más sangre por petróleo" refleja bien la verdadera razón de la agresión a Irak. Lo han reconocido públicamente miembros significativos de la administración estadounidense. Pero los intereses económicos no acaban en el control del petróleo. Podríamos hablar de los intereses de la industria armamentística, de las empresas que van a "reconstruir" Irak ("conferencia de donantes")... que son las grandes beneficiadas de estas guerras.

**01. 121.** La denominada "guerra contra el terrorismo" esconde intereses imperialistas: económicos y geoestratégicos. Los atentados del 11-S se han utilizado como excusa para la justificación de estas políticas. Ya vimos lo ocurrido en Afganistán, y cuáles son sus resultados: los derechos humanos siguen sin respetarse, pero se protegen los intereses de empresas petroleras como Unocal, para la que trabajó el actual presidente de Afganistán.

**01. 122.** Además, como se ha podido comprobar con los injustificables atentados del 11 de marzo en Madrid, lejos de hacer del mundo un lugar más seguro, quienes impulsan estos procesos propician justo lo contrario: en lugar de resolver los conflictos por vías políticas, democráticas y pacíficas, las políticas de la imposición, la invasión y el bombardeo extienden los conflictos por todo el mundo.

**01. 123.** A todo ello hay que añadir que, con la excusa de la seguridad, se recortan libertades y derechos en muchas partes del mundo, y se persiguen ideas y organizaciones sociales y políticas legítimas. Asimismo, la estrategia represiva impulsada por el gobierno de Estados Unidos sirve de coartada para la intensificación de la represión en otros puntos de la geografía mundial, como Chechenia o Palestina. Otros conflictos, como el del Sahara, ven supeditada su resolución a los intereses de las potencias militares mundiales.



## C) LA UNIÓN EUROPEA, IMPULSORA DE LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

**01. 124.** Si hace 10 ó 15 años, la diversidad de opiniones tenía un reflejo en los discursos y orientaciones económicas de la Unión Europea, hoy en día el mensaje neoliberal es unánime en sus cumbres, impulsándose políticas económicas y sociales regresivas: recorte de derechos laborales, aumento de la flexibilidad laboral, recorte del gasto social y los impuestos.

**01. 125.** Un buen ejemplo de ello ha sido la cumbre de Barcelona en marzo de 2002, en la que se trató de manera específica sobre las políticas laborales y sociales:

**01. 126.** – En relación al empleo se insistió en la necesidad de más reformas laborales (es decir, empeoramiento de las condiciones de trabajo) y se propusieron medidas concretas: que las condiciones de trabajo (en especial los salarios) se decidan en la empresa, sin que los convenios sectoriales sean de mínimos; la extensión de la utilización del empleo temporal y a tiempo parcial; el abaratamiento del despido, etc.

**01. 127.** – En relación a las prestaciones por desempleo se plantea la reducción de la cuantía de la prestación y de la duración de la misma.

**01. 128.** – Sobre las pensiones, se definen objetivos de reducción de las prestaciones, dificultando la posibilidad de jubilación anticipada y en alargar la edad en que pueda producirse.

**01. 129.** La aplicación de las políticas neoliberales europeas refuerzan las desigualdades, imponen la precarización, facilita el despido y el trabajo a tiempo parcial, y empobrece cada vez más a los sectores más vulnerables entre los que se encuentran las mujeres y las personas jóvenes.

**01. 130.** El proyecto de directiva sobre servicios en el mercado interior es otro ejemplo de la orientación política de la UE. Con el objeto teórico de eliminar los obstáculos que dificultan el desarrollo de las actividades de servicios, propone medidas de desregulación y liberalización de prácticamente todas las actividades de servicios en Europa, incluidos los servicios públicos. El proyecto de directiva se aplica a todos los servicios suministrados a empresas y consumidores, desde la publicidad a la contratación (incluidas las ETTs), al comercio, a los servicios de limpieza y a la construcción, exceptuándose ciertos sectores del transporte (más de 3,5 tn), las telecomunicaciones, los servicios financieros y los servicios suministrados directa y gratuitamente por los poderes públicos en exclusiva.

**01. 131.** En consecuencia los servicios de salud, la educación, la cultura, los medios audiovisuales y otros serán considerados como puras mercancías y quedarán íntegramente sometidos a las leyes del mercado, sin que se tenga en cuenta su carácter específico y su objetivo social. Para la implementación del mercado interior de servicios el proyecto reposa fundamentalmente sobre la supresión de las autorizaciones y exigencias previas (para simplificar y facilitar el proceso) y sobre el principio del país de origen, que significa que un suministrador de servicios está sometido exclusivamente a la ley del país donde se encuentra su sede, y no a la del país donde presta el servicio. La aprobación de este proyecto implicaría

[ La aplicación de las políticas neoliberales europeas refuerzan las desigualdades, imponen la precarización, facilita el despido y el trabajo a tiempo parcial, y empobrece cada vez más a los sectores más vulnerables. ]

[ Los servicios de salud, la educación, la cultura, los medios audiovisuales y otros serán considerados como puras mercancías y quedarán íntegramente sometidos a las leyes del mercado. ]



[ Existe un pacto tácito entre la tradicional socialdemocracia y todas las variantes del liberalismo y conservadurismo que ha hecho que gobiernos de procedencia ideológica diferente apliquen similares políticas. ]

[ Así el paradigma de la solidaridad y la integración se sustituye por el del individuo y la comunicación. Es "lo viejo" frente a "lo moderno". ]

además la desestructuración del mercado de trabajo en Europa, la desregulación de los derechos de la clase trabajadora y el dumping económico, social y medioambiental.

**01. 132.** Puede decirse que en el ámbito europeo existe un pacto tácito entre la tradicional socialdemocracia y todas las variantes del liberalismo y conservadurismo que ha hecho que gobiernos de procedencia ideológica diferente (como Francia y Alemania) apliquen similares políticas de recorte de derechos sociales, políticas que son sustraídas, además, del debate público. Ambas familias ideológicas vienen aplicándose así en dos procesos de efectos muy nocivos:

**01. 133.** – El paso de un estado del bienestar a un estado asistencial. Lo propio del estado del bienestar es garantizar una vida digna en términos de empleo, salario, condiciones laborales y de vida, protección, salud, educación, etc. Este principio está hoy en entredicho y quienes deciden las políticas públicas han optado por mantener un estado asistencial mínimo que garantice, sí, la supervivencia pero que de ningún modo asegure ese nivel de dignidad. Así el paradigma de la solidaridad y la integración se sustituye por el del individuo y la comunicación. Es "lo viejo" frente a "lo moderno". Es, en realidad, la vuelta al siglo XIX.

**01. 134.** – Los procesos de reforma laboral y social continua. La estrategia de los neoliberales es clara: cambiar las leyes muchas veces recortando algo cada vez (mucho o poco). De esta forma se amortigua o se anula la respuesta social y se obtienen resultados espectaculares a medio y largo plazo.

**01. 135.** En estos últimos cuatro años se han producido cambios sustanciales en el que se ha dado en llamar proceso de construcción europea: el Tratado de Niza de diciembre de 2000 estableció el reparto de poder en las instituciones europeas; se ha implantado la moneda única en enero de 2002; se ha ampliado a 10 nuevos estados miembros el 1º de mayo de 2004; y se ha elaborado un proyecto de tratado que establecerá una constitución europea. Sin embargo, la Unión Europea sigue siendo exclusivamente un gran espacio económico. En este sentido, los gobiernos de la Unión Europea aspiraban a alcanzar un acuerdo sobre la Constitución para finales de 2003, que no consiguieron hasta junio de 2004. La diferencia para el acuerdo estaba realmente en un mero reparto del poder entre gobiernos de los estados: quién manda un poco más o un poco menos, dicho en plata. Un debate que sólo interesa a las élites de los gobiernos y a las burocracias de las instituciones. Una vez más el debate sobre los derechos humanos, sociales, económicos, culturales o medioambientales queda relegado.

**01. 136.** – ELA considera que Europa debe ser una Europa social y de los pueblos, basada en la democracia y en la justicia social. Sin embargo, el proyecto de Constitución no va en esa dirección:

**01. 137.** – El proyecto conocido se ha elaborado hurtando el debate social, y prevé su aprobación sin dar ninguna opción a que la ciudadanía pueda decidir sobre el mismo.

**01. 138.** – Es cierto que adopta la Carta de Derechos Fundamentales. Sin embargo, los derechos recogidos en esta Carta, que son de por sí insuficientes (por ejemplo, no se recoge el derecho al trabajo ni la igualdad entre mujeres y hombres, ni el derecho al aborto, a la

contracepción, o a la libertad de opción sexual), se reconocerán atendiendo a la tradición de cada Estado. Se debería reconocer más derechos, y hacerlo realmente.

**01. 139.** – Se supedita el modelo social y medioambiental europeo al principio de una economía de mercado abierta y de libre competencia. Es decir, prima una supuesta competitividad sobre los derechos sociales.

**01. 140.** – Se restringe la capacidad del Estado para organizar los servicios públicos, sometiéndolos a los intereses de la competencia. En definitiva, los servicios públicos, que deberían quedarse al margen de la filosofía del mercado, pasan a ser "servicios de interés económico general", en un lenguaje éste calcado al de la Organización Mundial del Comercio (OMC). Los servicios públicos básicos (salud, agua potable, educación, transporte...) se diluyen dentro de los 160 "servicios económicos" afectados por el Acuerdo General de Comercio sobre Servicios. Frente a esto se deberían garantizar los servicios públicos universales y gratuitos.

**01. 141.** – Se consolida el modelo neoliberal en políticas económicas, monetarias, etc. (Pacto de Estabilidad, la independencia del Banco Central, la liberalización de capitales,...).

**01. 142.** – En lugar de buscar el pleno empleo y la eliminación de la precariedad se insiste en la vía de la flexibilización laboral.

**01. 143.** – Las políticas agrícolas tienen como objetivo prioritario el incremento de la productividad agrícola, en detrimento de un modelo agrario que garantice la soberanía alimentaria, el empleo, el medioambiente y la calidad de la alimentación.

**01. 144.** – Se señala que la Unión respetará las funciones esenciales de los actuales estados miembros, en particular las que tienen por objeto garantizar su integridad territorial, mantener el orden público y salvaguardar la seguridad interior. De esta forma no se recoge la posibilidad de ejercicio del derecho de autodeterminación de los pueblos fortaleciendo las políticas y los poderes que lo niegan.

**01. 145.** – No se reconoce la pluralidad lingüística, ni la diversidad identitaria, ni se habilitan instrumentos de democracia participativa.

**01. 146.** – Se avanza en una Unión Europea que cierra sus fronteras a las personas, y se opta por una política militar, supeditada además a la OTAN, en lugar de trabajar por una solución política, democrática y pacífica de los conflictos.

[ Se restringe la capacidad del Estado para organizar los servicios públicos, sometiéndolos a los intereses de la competencia. ]

[ Se consolida el modelo neoliberal en políticas económicas, monetarias, etc. (Pacto de Estabilidad, la independencia del Banco Central, la liberalización de capitales,...). ]

# 2

## EL MUNDO DEL TRABAJO EN EUSKAL HERRIA

### A) LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA

**02. 101.** Continuamos en la fase de crecimiento económico que se inició en 1994, tras la fuerte recesión económica y crisis industrial que tuvo que soportar la sociedad vasca en los años anteriores. En estos últimos 4 años el aumento de la riqueza generada (medido en PIB en el caso de la CAPV y en VAB en Navarra) ha sido menor que en los años precedentes, pero la economía de Hego Euskal Herria no ha llegado a estancarse como ha ocurrido en algunos lugares de nuestro entorno económico en alguno de estos años (como Francia o Alemania). Por tanto, hemos estado lejos de la situación de crisis que nos han intentado vender mediáticamente distintas instituciones y patronales.

#### Crecimiento económico en Hego Euskal Herria. 1993-2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
CAPV (PIB)	3,4	3,5	3,2	5,0	6,0	4,9	5,2	2,9	1,7	2,4
NAVARRA (VAB)	3,2	4,4	2,1	3,8	5,6	3,4	4,4	2,8	2,8	3,0

Fuente: Eustat e Instituto de Estadística de Navarra.

**02. 102.** Más importante, sin embargo, que el nivel de aumento que alcance el PIB o el VAB es el reparto de la riqueza, y en este aspecto los resultados de la década de crecimiento económico no son en absoluto satisfactorios. Vamos a mencionar cuatro aspectos que nos llevan a esta conclusión:

**02. 103.** – La evolución de la participación de las rentas de trabajo en la riqueza. En 1993 las rentas de trabajo suponían en la CAPV el 55,4% del PIB. En 2002 este porcentaje era de tan sólo el 50,3%. Dicho de otro modo: el aumento de la riqueza producido en estos diez últimos años ha beneficiado en menor medida a los trabajadores y trabajadoras que a las rentas empresariales y del capital, las verdaderas beneficiadas del crecimiento económico. Si bien en 2001 y 2002 se ha producido un aumento de la participación de las rentas de trabajo en la riqueza.

#### Participación de las rentas del trabajo sobre el PIB 1993-2002 (% sobre PIB)

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
CAPV	55,4	53,6	51,6	51,5	50,5	50,6	50,1	48,7	49,8	50,3

Fuente: Eustat

**02. 104.** – La evolución de los beneficios empresariales y los costes laborales. En el período de 1995 a 2001 los beneficios empresariales en la industria y en la construcción de la CAPV han crecido el triple que los costes laborales totales (que incorporan los aumentos salariales por persona ocupada y el incremento producido en el nivel de empleo). En concreto, en 2001 los costes laborales eran un 47,3% superiores a los de 1995, mientras que el nivel de beneficios era en 2001 un 150,7% más que en 1995 (es decir se habían multiplicado por 2,5).



## Evolución de los costes laborales y de los beneficios en la industria y en la construcción en la CAPV. 1995-2001

% VARIACIÓN 1995-2001

GASTOS PERSONAL	+47,3%
BENEFICIOS BRUTOS	+150,7%

Fuente: Eustat.

**02. 105.** – La evolución del gasto social sobre el PIB. El gasto en protección social de la CAPV es del 20% del PIB. El gasto social medio de la Unión Europea era del 27,5% del PIB en 2001, lo que indica que tenemos un déficit de 7,5 puntos del PIB

**02. 106.** – La política fiscal de las instituciones vascas. La presión fiscal vasca es de un 32,6% (en ella se incluye el total de impuestos que se recaudan, así como las cotizaciones sociales). Este valor viene marcando una tendencia a la baja. La presión fiscal media de la Unión Europea es del 41,1%, lo que indica que tenemos un déficit de 8,5 puntos del PIB. Es evidente que existe una relación directa entre el déficit en gasto social y el déficit en presión fiscal.

### B) EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

**02. 107.** Hemos asistido, por tanto, a una pérdida del peso de las rentas del trabajo sobre el total de la riqueza. Ahora queremos subrayar que en ese proceso ha sido decisiva la evolución que ha tenido el mercado de trabajo, un ámbito en el que se han consolidado unas tendencias y se han producido importantes cambios que podemos resumir en tres:

**02. 108.** – Ha aumentado el empleo;

**02. 109.** – la precariedad es elevada y se extienden distintas formas de discriminación y

**02. 110.** – disminuye el desempleo, aunque desde 2001 el paro viene aumentando.

**02. 111.** Pasamos por tanto a analizar la situación y evolución del empleo.

#### \* Una tasa de actividad a nivel de la Unión Europea, y desigual entre hombres y mujeres

**02. 112.** Nuestra tasa de actividad (porcentaje de personas de 16 a 64 años que tiene un empleo remunerado o lo busca activamente) es del 69,8%, algo superior al 69% de la Unión Europea (UE). Su evolución en los últimos cuatro años ha sido, además, positiva, pasando del 67% a finales de 2000 a un 69,8% a finales de 2003.

#### Tasa de actividad en Hego Euskal Herria y en la Unión Europea. 2003

	HEH	UE	DIFERENCIA
TOTAL	69,8%	69%	+0,8 PUNTOS
HOMBRES	80,6%	78%	+2,6 PUNTOS
MUJERES	58,8%	60,1%	-1,3 PUNTOS

Fuente: Gabinete de Estudios de ELA en base a Eustat, INE y Eurostat.

[ Hemos estado lejos de la situación de crisis que nos han intentado vender mediáticamente distintas instituciones y patronales. ]

[ El aumento de la riqueza producido en estos diez últimos años ha beneficiado en menor medida a los trabajadores y trabajadoras que a las rentas empresariales y del capital, las verdaderas beneficiadas del crecimiento económico. ]

[ Ha aumentado el empleo; la precariedad es elevada y se extienden distintas formas de discriminación y disminuye el desempleo, aunque desde 2001 el paro viene aumentando. ]

[ Las mujeres han absorbido el total del empleo creado desde el año 2000. Mientras que el número de hombres ocupados ha caído en 800. ]

[ La evolución del empleo ha sido significativamente distinta en función de los sectores de la economía. ]

**02. 113.** La tasa de actividad masculina (80,6%) es casi 22 puntos mayor que la de las mujeres (58,8%). Esta diferencia se ha recortado sólo 1,34 puntos desde 2000. La tasa de actividad femenina está por debajo de la de la UE (1,3 puntos menor) y la masculina es superior (2,6 puntos mayor).

**\* Aumento del empleo y la tasa de ocupación**

**02. 114.** Desde 1993 (año en que comienza el período de crecimiento) 282.700 personas más están ocupadas en Hego Euskal Herria, lo que supone un incremento de 31,83%. Este crecimiento de la ocupación ha sido una constante a lo largo de todos estos años, aunque en el año 2003 fue mucho más moderado.

**02. 115.** A finales de 2003 el número de personas ocupadas era de 1.140.000. Las mujeres representan un 40% del total y los hombres un 60%. Esta diferencia de 20 puntos sigue siendo muy alta, a pesar de que se ha reducido, tanto si tenemos en cuenta toda la fase de crecimiento económico (la diferencia en el año 93 era de más de 33 puntos) como en el período intercongresual (5,4 puntos).

**02. 116.** Las mujeres han absorbido el total del empleo creado desde el año 2000. Mientras que el número de hombres ocupados ha caído en 800. En el año 2003, por ejemplo, las mujeres han absorbido, además del total de empleos creados (10.600), otros 2.200 empleos perdidos por los hombres.

**02. 117.** La situación de las mujeres a finales de 2003 sigue siendo, sin embargo, de fuerte discriminación: mientras 75,7 de cada 100 hombres en edad de trabajar tiene un empleo remunerado, sólo el 52,2% de las mujeres está en esa situación; se da entre ambos sexos, por tanto, una diferencia de 23 puntos en la tasa de ocupación.

**Evolución del empleo en Hego Euskal Herria. 1993-2003**

	1993	2000	2003	2000-2003	1993-2003
Total	857.300	1.072.900	1.140.000	67.100	282.700
Hombres	567.800	679.200	678.400	-800	110.600
Mujeres	289.500	393.600	461.600	68.000	172.100
Agricultura	30.400	33.600	33.200	-400	2.800
Industria	260.500	323.400	317.000	-6.400	56.500
Construcción	78.600	96.700	103.400	6.700	24.800
Servicios	487.700	619.200	686.300	67.100	198.600

**02. 118.** La evolución del empleo ha sido significativamente distinta en función de los sectores de la economía. En consecuencia, esos 282.700 nuevos empleos se han repartido desigualmente:

**02. 119.** – El sector servicios es el que mayor peso tiene en el empleo y es el que más ha crecido tanto en volumen de empleo como en peso relativo. Desde 1993 se han creado en Hego Euskal Herria 198.600 empleos en este sector; su peso en la economía se han incrementado en 3,7 puntos, lo que supone un 60,2% del total. Este sector ha experimentado una tendencia al alza durante toda la década.

**02. 120.** – El sector de la industria es el segundo en volumen de empleo. Ha aumentado su número de empleos en 56.500, pero ha



perdido peso relativo. La industria suponía un 31,2% del empleo en 1993 y un 27,8% en el 2003 (29% en Navarra y 27,6% en la CAPV). Esta reducción de 3,4 puntos se ha ido dando a lo largo de los años, incluyendo el período de los últimos cuatro años.

**02. 121.** – En el sector de la construcción, el incremento del número de empleos ha sido de 24.800. Su peso en el empleo de Hego Euskal Herria es por tanto del 9,1% en 2003, frente al 8,7 que tenía en 1993. El aumento del número de empleos se ha dado año tras año, aunque el peso de este sector se ha incrementado sobre todo en 2002, y en menor medida en 2003.

**02. 122.** – El número de empleos en la agricultura-ganadería se ha incrementado en 2.800 a lo largo de la década (aumento de 4.600 en Navarra y descenso de 1.800 en la CAPV). Pierde, por tanto, peso sobre el total de la economía pasando de un 3,5% a un 2,9% (un 6,1% en Navarra y un 2,1% en la CAPV). Hay que señalar que en los tres últimos años viene manteniéndose estable.

**02. 123.** Por lo tanto, podemos decir que:

**02. 124.** – En Hego Euskal Herria pierden peso el empleo de los sectores primario e industrial (éste sobre todo) y aumentan el de la construcción y los servicios (más éste).

**02. 125.** – La tendencia de la CAPV es similar a la del conjunto de Hego Euskal Herria.

**02. 126.** – En Navarra, pierden peso los sectores de la construcción y la industria (especialmente ésta última) y aumentan el de los sectores primario y servicios (sobre todo este último).

**02. 127.** Respecto a estos cuatro sectores, la participación en los mismos de los hombres y las mujeres es muy distinta. En el sector servicios el porcentaje de mujeres es del 55,2% y el de los hombres el 44,8%. En la industria el 78,2% son hombres y el 21,8% mujeres. En la construcción la distancia se agranda todavía más, siendo el 94,3% de hombres frente a 5,7% mujeres. Y finalmente, en el sector primario donde trabaja únicamente un 2,9% de la población ocupada, el 75,9% son hombres y el 24,4% mujeres.

**02. 128.** Resulta interesante, asimismo, analizar la evolución del empleo por subsectores y por edades. Sólo existe esta información para la CAPV y hasta el año 2002. Desde 1993 a 2002 el aumento de la población asalariada total en la CAPV se ha dividido de la siguiente manera:

**02. 129.** – El subsector de servicios a empresas es el que más ha aumentado el número de personas ocupadas, que ha crecido en 30.400.

**02. 130.** – El segundo sector que más ha crecido es el de sanidad-servicios sociales, que ha incrementado el número de personas ocupadas en 23.000.

**02. 131.** – En tercer lugar se encuentra el subsector de comercio (incremento de 21.200 personas).

**02. 132.** – La población asalariada de la construcción creció en esos 9 años en 17.000 personas.

[ En Hego Euskal Herria pierden peso el empleo de los sectores primario e industrial (éste sobre todo) y aumentan el de la construcción y los servicios (más éste). ]

[ El subsector de servicios a empresas es el que más ha aumentado el número de personas ocupadas, que ha crecido en 30.400. ]

[ El empleo creado ha sido empleo asalariado. ]

[ El empleo creado es un empleo eventual, temporal. Prácticamente un tercio de las personas asalariadas en Hego Euskal Herria tienen contrato temporal. ]

**02. 133.** – Dentro de los subsectores industriales destaca el de construcción de maquinaria, con un aumento de 14.800.

**02. 134.** Estos datos nos dan una idea de las transformaciones que está viviendo el empleo en los últimos años, lo cual resulta más evidente si analizamos lo que ha ocurrido en estos subsectores por sexo y edades:

**02. 135.** – La mayor parte del aumento del empleo de los hombres se ha producido en los subsectores industriales y en la construcción (un 56% del incremento). El sector industrial ha experimentado un importantísimo rejuvenecimiento de la población masculina ocupada, hasta el punto de que hoy hay menos hombres mayores de 35 años ocupados en la industria que en 1993, mientras que los menores de 35 años han aumentado en 30.000.

**02. 136.** – Por su parte, en la construcción, el aumento de los hombres se reparte a partes iguales entre menores y mayores de 35 años, lo que también supone un rejuvenecimiento notable de este sector, en el que las mujeres no superan el 7% del total de personas asalariadas.

**02. 137.** – El incremento de las mujeres asalariadas ha sido de casi un 90% en los distintos subsectores de los servicios. Los mayores incrementos se han producido en sanidad-servicios sociales (19.000 personas), servicios a empresas (16.000) y comercio (15.000). Por edades, el aumento del empleo femenino en el sector servicios se ha producido tanto entre los 25 y 34 años (sobre todo en comercio y servicios a empresas) como entre los 35 y 44 (educación y sanidad-servicios sociales) y los 45 y 54 (sanidad-servicios sociales, educación y servicio doméstico).

**02. 138.** – Dentro del sector servicios, los sectores más precarizados y con peores condiciones de trabajo han experimentado un incremento del empleo muy mayoritariamente femenino, mientras que los que están en mejor situación han visto un reparto más proporcional entre hombres y mujeres.

**\* Aumento del empleo asalariado, temporal y a tiempo parcial**

**02. 139.** El empleo creado ha sido empleo asalariado. Veíamos en el anterior Congreso que ya se estaba dando un aumento de la tasa de asalarización (porcentaje que representan las personas asalariadas sobre el total del empleo) y en estos cuatro años, se ha mantenido esta tendencia. También en números absolutos la población asalariada ha crecido más que la población ocupada; ha habido por tanto un trasvase del colectivo de personas autónomas, cooperativistas... al de personas asalariadas.

**02. 140.** En diciembre de 2003, la tasa de asalarización alcanzaba el 80,34%. Todo el aumento del empleo producido desde 2000 corresponde a personas asalariadas (en 2000 la tasa de asalarización en Hego Euskal Herria era del 79,1%). Este porcentaje es 6,5 puntos menor en el caso de los hombres (77,7%) que en el caso de las mujeres (84,2%), ya que la mayor parte de la población autónoma son hombres.

**02. 141.** El empleo creado es un empleo eventual, temporal. Prácticamente un tercio de las personas asalariadas en Hego Euskal Herria tienen contrato temporal. La tasa de temporalidad fue del 29,3% en 2003 (era del 27,4% en 1993), aunque esa tasa se ha reducido en 2,7 puntos desde 2000.



**02. 142.** Atendiendo a los contratos registrados en el INEM, se observa que el porcentaje de contratos temporales era superior al 92% en el año 2003, porcentaje que va en aumento cada año. Esta es la mejor demostración del fraude existente en la contratación: se hacen sistemáticamente cientos de miles de contratos temporales a personas que habría que contratar de manera indefinida. Esta práctica empresarial, permitida por la autoridad laboral y propiciada por el legislador, es la causa fundamental de la precariedad laboral existente.

**02. 143.** Por su parte, la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) sigue siendo elevada. En 2003 estas empresas realizaron 182.397 contratos en Hego Euskal Herria (un 19,22% del total de contratos registrados dicho año). Desde 1998 se aprecia un cierto estancamiento en el número de contratos que realizan estas empresas que hacen de la precariedad laboral su negocio pero siguen siendo la principal vía legal para la extensión de la temporalidad. Es por ello necesario seguir denunciando e impidiendo su actividad.

**02. 144.** La temporalidad afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, alcanzando al 35,3 y 69,9% de estos colectivos respectivamente. Por sexos, no sólo la tasa de temporalidad de las mujeres es notablemente mayor sino que la propia calidad de esa temporalidad es peor en el caso de las mujeres. En la CAPV (no hay datos de Navarra) un 4% de personas asalariadas está sin contrato, la práctica totalidad de ellas mujeres (el 8% de las mujeres asalariadas están sin contrato).

#### Tasa de temporalidad (%). Hego Euskal Herria, Unión Europea

	HEH (2003)	UE (2002)	Diferencia (ptos)
TOTAL	29,3	13	16,3 puntos
HOMBRES	24,9	12	12,9 puntos
MUJERES	35,3	14,2	21,1 puntos
JÓVENES	69,9	37,8	32,1 puntos

**02. 145.** La diferencia entre estos datos y los de la UE (información 2002) es abismal: la tasa de temporalidad vasca es superior a la europea en más de 16 puntos; 21 más puntos en el caso de las mujeres y 32 en el de las personas jóvenes.

**02. 146.** Una parte importante del empleo creado ha sido a tiempo parcial (para esta variable sólo tenemos información de la CAPV), pasando de un 9% en 1993 al 12,7% en 2002. En los últimos años se ha producido un cierto descenso en el peso de este tipo de empleo que discrimina claramente a las mujeres: el 85% de las personas ocupadas a tiempo parcial son mujeres y la tasa de empleo a tiempo parcial es del 25% de las mujeres asalariadas frente al 3,5% que se da entre los hombres.

#### Porcentaje de empleo a tiempo parcial. CAPV 2002

	Total	16-24 años	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-64 años
TOTAL	12,7%	18,5%	12,4%	12,9%	10,7%	10,7%
HOMBRES	3,5%	8,5%	4,3%	2,9%	-	1,7%
MUJERES	25,8%	32,1%	22,0%	25,6%	26,7%	36,4%

**02. 147.** No pocos políticos insisten en que la contratación a tiempo parcial es menor aquí que en Europa y que es preciso avanzar "haciendo

[ La temporalidad afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, alcanzando al 35,3 y 69,9% de estos colectivos respectivamente. ]

[ Una parte importante del empleo creado ha sido a tiempo parcial, pasando de un 9% en 1993 al 12,7% en 2002. ]



[ Privatizaciones y subcontratación son, por tanto, dos caras de la misma moneda. ]

[ Es grave que esta situación sea promovida por las administraciones públicas, como por ejemplo desde la asociación de municipios de la CAPV, Eudel, cuya comisión ejecutiva respaldada por los partidos PNV, EA, PSOE y PP, han hecho recientemente frente común para evitar que los trabajadores y trabajadoras que sufren estas discriminaciones obtengan unas condiciones dignas. ]

compatible la vida familiar y laboral". La realidad de esta modalidad contractual es, sin embargo, otra: no es voluntaria, permite una mayor flexibilidad a las empresas y repercute negativamente en las prestaciones sociales futuras. Está orientado, por tanto, a una mayor precarización de las condiciones de trabajo de las mujeres y no constituye, hoy por hoy, una fórmula válida para la compatibilización de nada.

**\* Subcontratas y privatizaciones:  
la esclavitud de mujeres y jóvenes en el siglo XXI**

**02. 148.** La subcontratación va ganando espacio entre las distintas formas de precariedad laboral. En el ámbito de la industria, según la Federación de Cajas de Ahorro, el 31,1% del empleo se encuentra en empresas cuya actividad principal es la subcontratación. En el sector servicios, tanto en los privados como en las administraciones públicas, crece la utilización de este tipo de contratación.

**02. 149.** En el caso de la administración, la situación es todavía más grave, ya que la subcontratación está ligada a la privatización de los servicios públicos: una práctica neoliberal de extensión del negocio privado aparejada con la promoción de redes clientelares en detrimento de la cantidad y la calidad de los servicios.

**02. 150.** Privatizaciones y subcontratación son, por tanto, dos caras de la misma moneda, que deben analizarse conjuntamente. Los beneficios se obtienen a costa de trabajadores y trabajadoras en precario, con peores salarios, contratación eventual y a tiempo parcial... Personas que sufren, por tanto, discriminación respecto a quienes son contratados y contratadas directamente por la Administración y que realizan exactamente el mismo trabajo. Las plantillas de estas empresas se nutren principalmente de jóvenes y mujeres, con contratos, en la mayoría de los casos, de duración determinada, que finalizan en el momento en que la empresa subcontratada pierde la contrata, aunque el servicio que se está prestando continúe.

**02. 151.** En muchos casos la cadena de subcontratas resulta tan escandalosa que se pierde la pista de la empresa principal, produciéndose un verdadero tráfico de personas, a manos de empresas que tratan de ganar dinero a costa de empeorar sucesivamente las condiciones de trabajo. Esta es, por tanto, una de las formas de la esclavitud del siglo XXI: conseguir la contrata al menor precio posible, ofertando mano de obra cualificada y traficando con las personas.

**02. 152.** Es grave que esta situación se haga al amparo de la ley y utilizada por las empresas privadas, cuyo único fin es obtener el mayor beneficio al menor coste... Pero es más grave aún que sea promovida por las administraciones públicas, como por ejemplo desde la asociación de municipios de la CAPV, Eudel, cuya comisión ejecutiva respaldada por los partidos PNV, EA, PSOE y PP, han hecho recientemente frente común para evitar que los trabajadores y trabajadoras que sufren estas discriminaciones obtengan unas condiciones dignas, orientadas a la equiparación respecto a los trabajadores contratados directamente por las administraciones. En el caso de las administraciones, además, la privatización y la subcontratación no significa ni siquiera un ahorro de costes, sino que tiene que ver más con una filosofía política neoliberal. En la mayoría de los casos se reduce la calidad del servicio dado a la ciudadanía pues se pretenden realizarlo con plantillas y medios más reducidos.

**\* Descenso del paro, pero aumento desde 2001**

**02. 153.** Lo primero que tenemos que señalar en relación al desempleo es que la forma de calcularlo ha cambiado. A partir del año 2002 y basándose en el reglamento de la Comisión Europea, para que una persona sea considerada parada tiene que realizar gestiones de búsqueda de empleo en las cuatro semanas anteriores a la recopilación de datos y esas gestiones tienen que tener la consideración de activas. Esto supuso una reducción importante del número de personas consideradas paradas (casi un 9% de la población parada de 2002). Estos cambios han afectado más al colectivo de mujeres que ve su tasa de paro reducida por este cambio en 1,5 puntos. En el caso de personas jóvenes, la tasa se reduce en 2,3 puntos.

**02. 154.** Teniendo esto en cuenta, y homogeneizando los datos para ver la evolución de los últimos diez años, vemos que en Hego Euskal Herria la población parada ha pasado de 220.000 personas en 1993 a 99.600 en 2003 (120.400 personas menos).

**02. 155.** Sin embargo, uno de los hechos más relevantes del período intercongresual es que desde 2001 se está produciendo un incremento del número de personas en desempleo, a pesar de continuar en fase de crecimiento económico. Este es un hecho muy negativo, que no puede ni debe ocultarse con la evolución que ha tenido el empleo desde 1993.

**02. 156.** La tasa de paro en diciembre de 2003 está al nivel de la UE, en el 8,2%, habiéndose reducido en 12 puntos a lo largo de la década, aunque como se ha señalado, ha crecido en los dos últimos años.

**02. 157.** En esta cuestión también es distinto hablar de hombres que de mujeres. La tasa de paro de éstas últimas es prácticamente el doble que la masculina, con una diferencia de 5,1 puntos. Si tomamos el conjunto de la población parada, 99.600 personas, el 56,1% son mujeres, y el 43,9% hombres. En relación a la UE, los hombres tienen una tasa de paro inferior en 1,2 puntos, mientras que la tasa de las mujeres de Hego Euskal Herria supera la europea en 2,3 puntos. Por tanto, vemos que las desigualdades de género son mayores en nuestro caso que en el europeo.

**02. 158.** Por su parte, la tasa de paro juvenil es del 21,4%, 6 puntos superior a la tasa europea, que es de 15,4%. Esta diferencia se ha ampliado significativamente en el año 2003, año en que la tasa europea se ha mantenido, mientras que la de Hego Euskal Herria ha aumentado 2,4 puntos.

**Tasa de paro en Hego Euskal Herria (%). 1993-2003**

	1993	2000	2003
TOTAL	21,3	10,3	8,2
MUJERES	28,4	15,7	11,2
HOMBRES	17,1	6,8	6,1
JÓVENES (<25 años)	50,2	21,4	25,26

**02. 159.** En este colectivo, la diferencia entre hombres y mujeres es todavía mayor que la general, con 11,5 puntos de diferencia, cuando en la UE la situación de hombres y mujeres jóvenes es prácticamente la misma.

**02. 160.** A pesar de esta fuerte reducción del paro, se puede decir que el desempleo constituye un problema estructural. La diferencia con la UE

[ En Hego Euskal Herria la población parada ha pasado de 220.000 personas en 1993 a 99.600 en 2003 (120.400 personas menos). ]

[ Sin embargo, desde 2001 se está produciendo un incremento del número de personas en desempleo. ]

[ Las políticas públicas y empresariales no han sido capaces de aprovechar una fase de crecimiento que ha durado más de diez años. ]

[ Los planes de empleo del Gobierno Vasco han asumido con total naturalidad la ideología impulsada desde la Unión Europea. ]

[ Nuestra valoración de los Planes de Empleo del Gobierno de Navarra es muy similar a la que hacemos de los del Gobierno Vasco. ]

(0,2 puntos) es reducida en relación a lo que ha sido habitual, y muchos políticos relacionan el recorte de diferencias con un recorte del problema, olvidando que esta situación es resultado también de que en muchos lugares de la Unión la situación del empleo es de clara crisis.

**02. 161.** Lo realmente significativo es que las políticas públicas y empresariales no han dado la prioridad necesaria al problema del desempleo, ni han sido capaces de aprovechar una fase de crecimiento que ha durado más de diez años.

**02. 162.** En este sentido, hay que recordar que tanto el Gobierno Vasco como el Gobierno de Navarra han venido aprobando diversos Planes de Empleo, que no han sido sino cortinas de humo para ocultar sus pocas posibilidades reales para abordar una política de empleo merecedora de dicho nombre. Hay que recordar que la capacidad legislativa en materia de empleo sigue estando en manos del parlamento español, por lo que las posibilidades reales de actuar por las instituciones vascas son muy limitadas.

**02. 163.** Los planes de empleo del Gobierno Vasco han asumido con total naturalidad la ideología impulsada desde la Unión Europea, cuyo marcado carácter neoliberal ya hemos denunciado anteriormente. En estos planes no se elabora ninguna estrategia para que se realicen las transferencias pendientes en este ámbito, ni para que las competencias en materia laboral estén en Euskal Herria. Son una mera descripción de lo que se está realizando (que se limita a gestionar una serie de materias y de subvenciones, sin más posibilidades). A pesar de ello es denunciable el mensaje optimista y de loa a estos planes que realizan las instituciones, cuando todo el mundo sabe que la evolución del empleo ha sido consecuencia del crecimiento económico y no de estas políticas.

**02. 164.** Nuestra valoración de los Planes de Empleo del Gobierno de Navarra es muy similar a la que hacemos de los del Gobierno Vasco. El gobierno foral ha asumido determinadas competencias de gestión de las políticas de empleo y formación, con el agravante de haber generado un espacio de complicidad entre dicho Gobierno, CEN y UGT y CCOO. Así, se dan cobertura a todo tipo de planes con importantes recursos económicos que se gestionan por esas organizaciones y se destinan a ellas en gran medida.

**02. 165.** Mención aparte requieren dos colectivos que viven situaciones especialmente difíciles: las personas inmigrantes y las personas discapacitadas. Tanto por la dificultad de acceso al empleo, como por la precariedad en la que lo desarrollan cuando lo obtienen, hay que hablar de situaciones de clara discriminación.

#### \* *Situación de las personas inmigrantes*

**02. 166.** Algunos rasgos de la situación laboral de las personas extracomunitarias son los siguientes:

**02. 167.** – Están ocupadas sobre todo en el servicio a domicilio, la construcción y la agricultura. El 60% de las mujeres inmigrantes trabajan en el servicio doméstico.

**02. 168.** – Su tasa de desempleo es del 27%, muy por encima de la tasa de la población de acogida. Aunque no lo explican en su totalidad y complejidad, hay tres factores que inciden en esta cuestión: el

paro coyuntural de llegada; el paro estacional de determinados sectores; y un paro discriminatorio en un contexto de desregulación y desprotección. Destaca el hecho de que la tasa de desempleo masculina es superior a la femenina.

**02. 169.** – Las condiciones en que trabaja en general este colectivo son especialmente duras y discriminatorias: irregularidad en la contratación, exceso en las jornadas, remuneraciones inferiores, etc. Evidentemente hay un factor determinante para llegar a esta situación, que es la situación administrativa de regularidad o irregularidad de estas personas. La irregularidad supone en la práctica no respeto de derechos y exposición a todo tipo de abusos, y a finales del 2000, más del 50% de las personas inmigrantes trabajando tenían un empleo irregular, la mayoría de ellas sin permiso de trabajo, pero un 7% de ellas con permiso, básicamente mujeres del servicio doméstico, y en el sector de la agricultura.

**02. 170.** – En relación a las jornadas de trabajo, la mayoría de estas personas trabajan por encima de las 40 horas semanales, llegando en algunos sectores a rebasar las 80, como en el servicio doméstico por ejemplo. Así, a menudo, los salarios reducidos que se perciben llaman más la atención por el número de horas necesarias para conseguirlo que por la cantidad en sí misma.

**02. 171.** – Los niveles salariales son especialmente bajos, y por debajo de los mínimos garantizados: un 18% de las personas inmigrantes trabajadoras recibe una remuneración por hora inferior al SMI, y una de cada cuatro tiene ingresos mensuales por trabajo inferiores al SMI.

**02. 172.** Además de su situación laboral, las personas inmigrantes, como colectivo, sufren claras e inaceptables situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos económicos, sociales y políticos. Además, en muchas ocasiones, su situación de regularidad es temporal y dependiente de decisiones que les son ajenas (formalización de un contrato,...), lo que hace más complicado la defensa de sus derechos.

**02. 173.** – Las leyes de extranjería. Las sucesivas reformas de las leyes de extranjería, incluida la última modificación pactada por el PP y el PSOE, han supuesto un recorte de los derechos de las personas inmigrantes extracomunitarias (por ejemplo los derechos de reunión, manifestación, asociación y sindicación de quienes están en situación de irregularidad). Estas leyes vulneran derechos fundamentales de los extranjeros y extranjeras al prever un procedimiento de expulsión de urgencia, o al permitir el internamiento preventivo ante determinadas causas de expulsión sin la debida intervención judicial o al permitir la denegación de visados sin motivación. Estos y otros aspectos suponen la indefensión de estas personas y dificultan sobremanera su integración social. Esto va en su perjuicio y en el de toda la sociedad.

**02. 174.** – Los derechos sociales. La población inmigrante, especialmente la irregular, encuentra enormes dificultades para acceder a los derechos sociales. Uno de sus principales problemas es el acceso a una vivienda. Muchas veces se les niega un alquiler por ser inmigrantes. Otras muchas se les cobra un precio abusivo. De esta forma se atenta contra su dignidad, se les niega sus derechos más elementales y la posibilidad de desarrollar una vida digna, autónoma y de calidad. El fenómeno de la inmigración también ha tenido gran influen-

[ Además de su situación laboral, las personas inmigrantes, como colectivo, sufren claras e inaceptables situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos económicos, sociales y políticos. ]

[ Uno de sus principales problemas es el acceso a una vivienda. Muchas veces se les niega un alquiler por ser inmigrantes. ]

**[ El colectivo de personas discapacitadas va en aumento como consecuencia del envejecimiento de la población y de la supervivencia a enfermedades y accidentes que antes resultaban mortales. ]**

cia en el sistema educativo, ya que la población educativa inmigrante ha aumentado considerablemente en los últimos años, pero no ha aumentado lo suficiente por parte de la Administración la previsión y dotación de medios para atender a este alumnado, que en ocasiones precisan de una mayor atención, ya sea por el idioma o por otras causas. Las instituciones encargadas de la educación y la enseñanza tienen la responsabilidad, y ELA, como sindicato, la obligación de exigirselo, de educar y formar niños y niñas cuyas tradiciones, culturas y lenguas difieren en ocasiones de la cultura mayoritaria. Nuestros sistemas pedagógicos tienen el deber de educar a todo el alumnado y de sentar las bases para ofrecerles igualdad de oportunidades en los estudios, el trabajo y la sociedad, independientemente de su sexo, nacionalidad, etnia, religión o cultura.

**\* Situación de las personas con discapacidad**

**02. 175.** En relación con el colectivo de personas discapacitadas en Euskal Herria, hay que reseñar la falta de datos, en relación al tipo y grado de discapacidad, de género y edad, situación laboral... Este hecho es significativo en sí mismo y nos impide hacer un diagnóstico de la situación que podamos comparar con otros países europeos. No obstante, se puede decir que es un colectivo que va en aumento como consecuencia del envejecimiento de la población y de la supervivencia a enfermedades y accidentes que antes resultaban mortales.

**02. 176.** Casi dos tercios del colectivo es mayor de 65 años y las mujeres suponen un 58% del conjunto del colectivo (tienen una mayor esperanza de vida) frente a los hombres que suponen un 42%.

**02. 177.** En cuanto al empleo de este colectivo, se presentan dos retos: su incorporación al propio mercado laboral y el desarrollo de los servicios sociales necesarios que les permitan hacerlo en mayor igualdad, así como llevar a cabo una vida digna, autónoma y de calidad.

**02. 178.** En relación con el mercado de trabajo, y con datos únicamente de la CAPV, tenemos que:

**02. 179.** – El número de personas con discapacidad registrada, entre 16 y 64 años en 2001 era de 57.500, del que el 62% son hombres y el 38% mujeres. Para los hombres esto representa el 4,6% del total de la población de la misma edad, y para las mujeres el 2,9%. El dato induce a pensar que, por diversas razones, las mujeres tienden a registrar en menor medida las discapacidades.

**02. 180.** – La tasa de actividad de este colectivo registrado, es en torno al 32% (año 99), frente al actual 69,8% de la población total. El diferencial entre hombres y mujeres es de tres puntos a favor de los hombres.

**02. 181.** – La tasa de paro alcanza el 33,3% (año 99) quedando 20 puntos por encima de la general. En este aspecto no hay diferencias entre sexos (al margen de lo comentado en relación al registro de las discapacidades).

**02. 182.** – En relación a la contratación, si tomamos el primer trimestre de 2003, de los 176.420 contratos registrados, sólo 304 fueron de personas con discapacidad, un 0,2%.

**02. 183.** – Casi el 80% de las personas con discapacidad que trabaja lo hace en centros especiales de empleo (CEE), sólo un 20%, por tanto, lo hace en empresas ordinarias.

**02. 184.** Estos datos muestran claramente las enormes dificultades de acceso al empleo de estas personas. Además, el objetivo de inserción al mercado ordinario de trabajo por parte de los CEE no se logra en absoluto, ya que en la mayoría de los casos las personas que entran en ellos nunca llegan a empresas ordinarias, con lo que ello conlleva en sus condiciones de trabajo y en la posibilidad de contratación de nuevas personas por parte de los centros. Además el trabajo realizado en los CEE, que en su mayoría constituyen empresas de subcontratación de mano de obra intensiva y con poco valor añadido, acaba compitiendo en los concursos aprovechando peores condiciones laborales a las de empresas ordinarias.

**02. 185.** Todo esto es en gran parte resultado del incumplimiento de la obligación de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras. El número de puestos resultantes supera el de demandantes de empleo, y sin embargo este incumplimiento está generalizado. Esta situación es grave en las empresas privadas, pero lo es mucho más aún en el caso de las instituciones y empresas públicas. Por otra parte, la administración, desde la Inspección de Trabajo, no muestra una actitud adecuada en la lucha contra el incumplimiento de esta obligación por parte de las empresas. Todo ello hace que las posibilidades de salir de un CEE son tan limitadas que se perpetúa la situación de precariedad.

**02. 186.** Ante esta situación, la iniciativa llevada a cabo por el Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social, con la presentación de un borrador de plan de trabajo, es importante, pero han pasado ya más de seis meses desde su presentación y no se ha dado ningún avance al respecto, además de no tenerse suficientemente en cuenta a las organizaciones sociales en el mismo.

**\* Alta siniestralidad laboral y una salud en trabajo olvidada**

**02. 187.** La siniestralidad laboral en Hego Euskal Herria es muy elevada. Como se observa en el cuadro adjunto el número de accidentes laborales que se produce cada año está en torno a los 70.000. De éstos cerca de 800 son graves. Además, cada año más de 130 personas asalariadas mueren en un siniestro laboral. A pesar de este dramático panorama, empresarios y administraciones no dan la importancia debida, ni de lejos, a esta situación.

**Siniestralidad laboral en Hego Euskal Herria. 1999-2003**

	1999	2000	2001	2002	2003
Total accidentes con baja	65.145	73.817	72.297	70.736	67.657
Total graves	883	761	787	785	766
Total mortales	146	159	121	138	136

**02. 188.** Los sindicatos no hemos sido capaces de reducir esta tendencia estable, ni de que Osalan y el Instituto Navarro de Salud Laboral hayan puesto en marcha políticas más drásticas y eficaces.

**02. 189.** Mientras tanto, los empresarios juegan al despiste: "los accidentes son inevitables, nos falta cultura, los trabajadores y trabajadoras

[ El objetivo de inserción al mercado ordinario de trabajo por parte de los CEE no se logra en absoluto, ya que en la mayoría de los casos las personas que entran en ellos nunca llegan a empresas ordinarias. ]

[ La siniestralidad laboral en Hego Euskal Herria es muy elevada. Cada año más de 130 personas asalariadas mueren en un siniestro laboral. ]



[ El Gobierno español persiste en su voluntad privatizadora de la Seguridad Social, equiparando, en este caso, las mutuas a la sanidad pública en la gestión de las contingencias de baja por enfermedad común. ]

[ Existe un solo inspector o inspectora de trabajo por cada 22.000 trabajadores y trabajadoras en la CAPV, cuando la media europea es de uno o una por cada 6.000 trabajadores y trabajadoras. ]

no hacen caso...". En la misma línea van las declaraciones de algunos responsables políticos que dicen que es necesario encomendarse a la «divina providencia»... La realidad es que la seguridad brilla por su ausencia en el seno de la empresa: no hay medios, ni inversión, no está integrada en la cadena de mando, no hay equipos de seguridad, no hay prevención alguna.

**02. 190.** Por su parte, el Gobierno español no ha tenido ninguna intención de realizar las transferencias necesarias que posibilitasen una gestión cualitativamente distinta. Además, persiste en su voluntad privatizadora de la Seguridad Social, equiparando, en este caso, las mutuas a la sanidad pública en la gestión de las contingencias de baja por enfermedad común.

**02. 191.** Es necesario denunciar los incumplimientos por parte de los empresarios y su no persecución por parte de las administraciones. Estos son algunos rasgos de la situación:

**02. 192.** – Existe un solo inspector o inspectora de trabajo (realizando todo tipo de inspecciones y no de este tema exclusivamente) por cada 22.000 trabajadores y trabajadoras en la CAPV, cuando la media europea es de uno o una por cada 6.000 trabajadores y trabajadoras.

**02. 193.** – El organismo autónomo para la salud en el trabajo de la CAPV, Osalan, no responde a las necesidades existentes: el número de personal técnico para realizar una labor más allá de la gestión de la información es muy escaso, y carece de los recursos para abordar la situación de forma aceptable.

**02. 194.** – Hay que denunciar la actuación del Gobierno Vasco en relación al aula permanente de la construcción. Tras dos años de debate, con exigencias y aportaciones sindicales, la administración cerró un acuerdo con la patronal, a espaldas de los sindicatos y por tanto sin posible control por parte de éstos, donde se limita a lavarse la cara de forma mediática ante la grave situación. Para ello utiliza de forma unilateral Osalan, y por otra parte, entrega fondos públicos a la patronal para pagar responsabilidades exclusivas de la misma.

**02. 195.** – En Navarra el Gobierno consiente la situación. La salud laboral es un elemento incorporado en las políticas de pactos sociales entre el gobierno, CEN, UGT y CCOO, y no se abordan las necesidades reales.

**02. 196.** – De los concursos para obra pública, prácticamente ninguno conlleva exigencias por parte de las administraciones para mejorar la prevención de riesgos laborales y la seguridad.

**02. 197.** Con respecto a las enfermedades profesionales, la situación no difiere de la que se daba hace cuatro años. A pesar de que en otras materias relacionadas con el mundo laboral se nos recuerda de forma constante la necesidad de modernización de la normativa legal y su adaptación a los nuevos tiempos, en enfermedades profesionales sigue vigente el real decreto del año 1978.

**02. 198.** Esta normativa incluye un listado de enfermedades profesionales, lo que implica que sólo tendrán tal consideración las incluidas en el mismo, y, si no, deberán tipificarse como accidente de trabajo. En la mayoría de las ocasiones lo que sucede es que no son reconocidas ni co-

mo enfermedad profesional ni accidente de trabajo, lo que implica que se traten como enfermedades comunes, tanto desde el sistema sanitario, como a la hora de hablar de medidas preventivas en los centros de trabajo. Esta situación se agrava aún más en el caso de las enfermedades profesionales que sufren las mujeres, como consecuencia de los empleos que ocupan y de las condiciones laborales que soportan.

**02. 199.** Finalmente, tenemos la situación de la contratación de la gestión de las contingencias comunes a las mutuas por parte de las empresas. Actualmente las empresas pueden contratar este servicio a las mutuas, que se encargan de hacer el seguimiento de las bajas por enfermedad común y de su coste. Hay que denunciar el hecho de que este seguimiento suele consistir en presionar al trabajador o trabajadora de baja para que coja el alta, al margen de su situación de salud. Actualmente, el porcentaje de trabajadores y trabajadoras de Euskal Herria que se encuentran en esta situación es de al menos un 40%.

**02. 200.** En la medida en que las mutuas pagan las bajas por enfermedad común, también pretenden controlar el proceso y tener facultades para dar el alta. Esta posibilidad está pendiente del reglamento que desarrolle la Ley. Ante la probable aprobación de este u otro reglamento en la misma línea, actualmente, la única vía de evitar esta situación es la de la negociación colectiva y la movilización sindical.

[ En la medida en que las mutuas pagan las bajas por enfermedad común, también pretenden controlar el proceso y tener facultades para dar el alta. ]

[ Los incrementos salariales en la negociación colectiva a lo largo de estos años han sido muy similares al incremento de los precios. ]

## C) EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS

**02. 201.** En la última década, el crecimiento de la riqueza ha sido superior al aumento del empleo, lo que ha generado un incremento de la productividad. Si tuviésemos en cuenta, además, las peores condiciones laborales (incluidas las salariales) del nuevo empleo, tendríamos un incremento añadido de la productividad empresarial.

### \* *Bajos incrementos salariales en la negociación colectiva*

**02. 202.** Por su parte, los incrementos salariales en la negociación colectiva a lo largo de estos años han sido muy similares al incremento de los precios. Como se puede observar en el cuadro adjunto, desde que se inició la recuperación económica los aumentos de poder adquisitivo medios de la negociación colectiva sectorial han sido en Hego Euskal Herria de un escaso 2,6% acumulado. Sólo a partir de 1998 se consiguen aumentos por encima del IPC, que no son significativos salvo en 1999 y 2002.

#### Incremento salarial y del IPC del año anterior (Hego Euskal Herria). 1993-2003

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	1994-2003
Salario	3,4	4,4	4,4	3,1	2,5	2,3	3,6	4,4	4	4,2	36,3
IPC	4,9	4,3	4,3	3,2	2	1,4	2,9	4	2,7	4	33,7
Poder Adq.	-1,5	+0,1	+0,1	-0,1	+0,5	+0,9	+0,7	+0,4	+1,3	+0,2	2,6

**02. 203.** En Hego Euskal Herria los niveles salariales de las mujeres son un 32% inferiores a los de los hombres. Las causas de esta discriminación son diversas, pero destacamos tres:

**02. 204.** – La presencia de las mujeres es menor en aquellos sectores que tienen mejores condiciones de trabajo. Y cuando están pre-



[ En un período de fuerte crecimiento económico y en el que los beneficios empresariales han aumentado un 150%, el coste por persona ocupada en la industria de la CAPV ha crecido menos que la inflación. ]

[ La fase de crecimiento económico se ha utilizado por el empresariado para abaratar los costes laborales en beneficio de sus cuentas de resultados. ]

sentes lo hacen en puestos peor remunerados y con menor proporción en los puestos directivos. Asimismo, existen sectores en los que la mayoría de la población ocupada son mujeres, con peores niveles salariales y condiciones de trabajo.

**02. 205.** – La tasa de empleo a tiempo parcial es mayor entre las mujeres.

**02. 206.** – Porque se produce una discriminación salarial directa: se paga menos a las mujeres que a los hombres por realizar las mismas tareas, o se crean categorías específicas para las mujeres con salarios inferiores a los de los hombres, o se crean pluses específicos para los hombres.

**\* Fuerte aumento de los beneficios empresariales y reducción del peso de los costes salariales**

**02. 207.** Las cuentas de las empresas industriales y de la construcción de la CAPV (único sector y territorio del que disponemos de datos evolutivos) muestran que el incremento de los costes laborales por persona ocupada ha sido del 17,5% en el período de 1995 a 2001 (en 6 años), mientras que el incremento del IPC a lo largo de ese mismo período ha sido del 17,8%.

**02. 208.** Es decir, que en un período de fuerte crecimiento económico y en el que los beneficios empresariales han aumentado un 150%, el coste por persona ocupada en la industria de la CAPV ha crecido menos que la inflación. Esta situación obedece a dos factores: 1) los escasos crecimientos salariales recogidos en los convenios y 2) los cambios producidos en el empleo (aumento de la temporalidad, discriminaciones del tipo de las dobles escalas salariales para las nuevas incorporaciones...).

**02. 209.** Siguiendo con la industria y en la construcción, los costes laborales han pasado de representar el 19% del valor de producción en 1995 al 16% en 2001, mientras que los beneficios brutos han marcado una clara tendencia al alza, del 4% al 8% del valor de la producción. Se ha llegado a niveles de rentabilidad nunca conocidos por las empresas y comparativamente superiores a las de nuestro entorno económico.

**Costes laborales y de los beneficios. Industria y Construcción. CAPV. 1995-2001**

	1995	2001
Costes laborales / ventas	19%	16%
Beneficios / Ventas	4%	8%

**02. 210.** Como puede observarse, la fase de crecimiento económico se ha utilizado por el empresariado para abaratar los costes laborales en beneficio de sus cuentas de resultados.

**02. 211.** Quienes defienden la reducción de costes laborales porque frenan la productividad de las empresas vascas poniéndolas en peligro, hacen caso omiso de los datos oficiales reales: estos muestran de un modo indiscutible que, la productividad de la clase trabajadora vasca es de las más altas de la Unión Europea y del mundo.



**\* La productividad laboral es superior a la de la Unión Europea**

**02. 212.** Si tomamos como valor de referencia la productividad laboral por persona empleada (valor de la producción total dividida entre el número de personas ocupadas) de la Unión Europea (valor 100 para la media), la productividad en la CAPV es un 15,1% mayor. En Europa, por encima de la productividad vasca sólo están Luxemburgo (131,7), Irlanda (124,1) y Bélgica (118,9).

**Productividad laboral por persona empleada. CAPV y UE. 1995-2002**

	1995	2002
EU 15	100,0	100,0
Bélgica	120,4	118,9
Dinamarca	94,1	97,2
Alemania	98,9	94,9
Grecia	78,2	89,1
España	95,9	95,5
Francia	114,4	114,8
Irlanda	105,6	124,1
Italia	114,0	106,3
Luxemburgo	129,7	131,7
Holanda	98,7	96,3
Austria	97,3	98,2
Portugal	57,6	65,0
Finlandia	99,7	100,3
Suecia	96,5	95,8
Reino Unido	89,3	96,3
<b>Otros OCDE</b>		
Estados Unidos	119,9	119,1
Japón	93,6	87,6
<b>CAPV</b>	<b>117,0</b>	<b>115,1</b>

**\* El Salario Mínimo: pérdida de poder adquisitivo y por debajo del umbral de pobreza**

**02. 213.** En torno a los salarios es importante destacar lo que está pasando con el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Este determina el salario de las personas que no tienen convenio de aplicación, es referencia para los salarios más bajos de las tablas salariales, y se utiliza como referencia para pensiones mínimas y para el cálculo de otras prestaciones.

**02. 214.** La pérdida de poder adquisitivo del SMI ha sido de 20,7 puntos en 20 años. En la actualidad el SMI está situado en 460,5 euros. La evolución que ha tenido el SMI es, junto a las diversas formas de precariedad laboral, una de las causas que explican que haya porcentaje creciente de personas asalariadas bajo el umbral de pobreza.

[ Si tomamos como valor de referencia la productividad laboral por persona empleada de la Unión Europea, la productividad en la CAPV es un 15,1% mayor. ]

[ La pérdida de poder adquisitivo del SMI ha sido de 20,7 puntos en 20 años. ]

[ El umbral para considerar al SMI como renta digna está situado en el 60% del Salario Medio. De aplicar ese criterio en 2004, el SMI debería alcanzar en Hego Euskal Herria los 800 euros mensuales. ]

#### Evolución del SMI y de la inflación. 1983-2001 (% variación)

	IPC histórico	SMI	Poder Adq. SMI
1983	14	13,1	-0,9
1984	12,2	8	-4,2
1985	9	7	-2
1986	8,2	8	-0,2
1987	8,3	5	-3,3
1988	4,6	4,5	-0,1
1989	5,8	6	+0,2
1990	6,9	7,1	+0,2
1991	6,5	6,5	=
1992	5,5	5,7	+0,2
1993	5,3	4	-1,3
1994	4,9	3,5	-1,4
1995	4,3	3,5	-0,8
1996	4,3	3,5	-0,8
1997	3,2	2,6	-0,6
1998	2	2,1	+0,1
1999	1,4	1,8	0,4
2000	2,9	2	-0,9
2001	4	2	-2
2002	2,7	2	-0,7
2003	4	2	-2
2004	2,6	2	-0,6
Pérdida acumulada 1983-2004			-20,7 puntos

**02. 215.** La Carta Social del Consejo de Europa, suscrita por el Estado español en 1980 establece que el umbral para considerar al SMI como renta digna está situado en el 60% del Salario Medio. De aplicar ese criterio en 2004, el SMI debería alcanzar en Hego Euskal Herria los 800 euros mensuales.

**02. 216.** Por otro lado, conviene recordar que la reducción sistemática del poder adquisitivo del SMI se está utilizando como instrumento de política de control del gasto social en los presupuestos.

# 3

## LA ACTUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES

[ A finales de 2003 casi la mitad de las personas que estaba en desempleo no percibía ninguna cobertura del INEM. ]

**03. 101.** Las políticas económicas, sociales y laborales que se han aplicado en los últimos años han contribuido también a que la distribución de la riqueza haya tenido una evolución negativa para la clase trabajadora.

**03. 102.** En este capítulo vamos a referirnos, en primer lugar, a lo ocurrido en el ámbito de las prestaciones por desempleo y de las pensiones (competencias que están en manos del Estado español). Posteriormente abordaremos las políticas públicas desarrolladas por las instituciones vascas.

### A) LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO

#### \* *Prestaciones por desempleo*

**03. 103.** A finales de 2003 casi la mitad de las personas que estaba en desempleo no percibía ninguna cobertura del INEM. De las 102.000 personas en paro que habían en Hego Euskal Herria, 35.101 cobraba la prestación contributiva (un 34,4% de la población parada) mientras que otras 16.837 (el 16,5%) recibía el subsidio asistencial. El 49,1% de la población parada, por tanto, no percibía ninguna prestación por desempleo.

**03. 104.** El INEM, por su parte, presenta un importante superávit. En este caso disponemos sólo de la información de la CAPV. En 2002 el total del gasto en prestaciones por desempleo (que incluye las prestaciones contributivas, las asistenciales y las cotizaciones a la seguridad social a cargo del INEM) ascendió a 455,3 millones de euros, mientras que el total de cuotas recaudadas para desempleo fue de 873,7 millones de euros. Es decir, el superávit del INEM fue en 2002 de 418,4 millones de euros (casi 70.000 millones de pesetas), lo que supone el 47,9% del total de cotizaciones destinadas a este fin.

**03. 105.** Si analizamos lo ocurrido en el período 2000-2002 (tres años) nos encontramos con que sólo en la CAPV el superávit acumulado del INEM alcanzó los 1.199 millones de euros (200.000 millones de pesetas). Este superávit, en lugar de destinarse a gasto social, se está destinando a cubrir otro tipo de gastos del Estado.

[ El INEM, por su parte, presenta un importante superávit. En 2002 el total del gasto en prestaciones por desempleo ascendió a 455,3 millones de euros, mientras que el total de cuotas recaudadas para desempleo fue de 873,7 millones de euros. ]

#### Cotizaciones por desempleo y gasto total en desempleo CAPV 2000-2002 (millones de euros)

	2000	2001	2002	2000-2002
COTIZACIONES	751,3	832,0	873,7	2.457,0
GASTO TOTAL	392,6	409,6	455,3	1.257,5
SUPERÁVIT	358,7	422,4	418,4	1.199,5

Fuente: INEM y Seguridad Social

[ El sistema de pensiones vasco presenta asimismo un importante superávit. En 2002, las cotizaciones destinadas a las pensiones ascendieron a 5.251,4 millones de euros. En ese mismo año el gasto en pensiones fue de 4.688 millones de euros. ]

[ Existe un sospechoso interés en relacionar gasto social con déficit, recortes y privatizaciones. Hay, sin embargo, otros capítulos de gasto incuestionablemente deficitarios (justicia, defensa, policía o infraestructuras, por poner algunos ejemplos) respecto de los cuales no se plantea la necesidad de recortes. ]

**03. 106.** A pesar de la baja cobertura del INEM, el Gobierno del PP aprobó a través del "decretazo" una serie de medidas de recorte de las prestaciones que provocaron la huelga general del 19 de junio de 2002. Medidas demostrativas de las políticas del gobierno español, que favorecen a las clases más pudientes en perjuicio de la clase trabajadora.

**\* Pensiones**

**03. 107.** El sistema de pensiones vasco presenta asimismo un importante superávit. En 2002, último año del que tenemos datos del conjunto de Hego Euskal Herria, las cotizaciones destinadas a las pensiones (sin incluir cotizaciones al desempleo, a accidentes de trabajo, Fogasa y formación profesional) ascendieron a 5.251,4 millones de euros. En ese mismo año el gasto en pensiones (incluido el monto total, y por tanto también los complementos a mínimos que deberían financiarse vía impuestos y no por cotizaciones) fue de 4.688 millones de euros. Así el sistema de pensiones vasco produjo un superávit cifrado en 563,4 millones de euros (310,6 millones en la CAPV y 252,8 millones en Navarra).

**03. 108.** Pero el superávit del sistema de protección social gestionado por el Estado es todavía mayor: las cotizaciones a accidentes de trabajo son muy superiores a las prestaciones por Incapacidad Temporal, por lo que hay que añadir un superávit de 338,4 millones de euros. El Fogasa, por su parte, presenta también superávit.

**Situación financiera del sistema de Pensiones Hego Euskal Herria 2002 (millones de euros)**

	Pensiones			A.T./E.P		
	COTIZACIONES PENSIONES	GASTO PENSIONES	SUPERÁVIT PENSIONES	COTIZACIONES a.t/e.p	GASTO i.t.	SUPERAVIT ACCIDENTES
CAPV	4.174,9	3.864,3	310,6	433,8	190,8	243,0
NAVARRA	1.076,5	823,7	252,8	129,3	33,9	95,4
HEH	5.251,4	4.688,0	563,4	563,1	224,7	338,4

Fuente: Seguridad Social

**03. 109.** Ante esta realidad, hemos de denunciar la falsedad de dos mensajes, constantemente en boca de la clase política y de los medios de comunicación: el primero se refiere a que el sistema de pensiones está o puede estar en quiebra y el segundo a que resulta inviable un sistema vasco de protección social.

- *Nos dicen que el sistema de pensiones está en quiebra o que va a estarlo*

**03. 110.** Ocurre justo lo contrario, como acabamos de ver. Los mensajes sobre la inviabilidad de la Seguridad Social y su más o menos inminente quiebra se han prodigado en las últimas décadas pero el tiempo no confirma esta amenaza. En lugar de dotar el fondo de reserva se utiliza el superávit de la Seguridad Social para financiar otros gastos. Los agoreros que ponían fecha límite en el 2010 retrasan ahora la crisis al 2025 o, incluso, en el 2040.

**03. 111.** Además, existe un sospechoso interés en relacionar gasto social con déficit, recortes y privatizaciones. Hay, sin embargo, otros capítulos de gasto incuestionablemente deficitarios (justicia, defensa, po-



licia o infraestructuras, por poner algunos ejemplos) respecto de los cuales no se plantea la necesidad de recortes. El fondo de la cuestión no es si un servicio público es más o menos deficitario, sino a qué tipo de gasto público se le da prioridad; es una cuestión de opción y de voluntad política.

**03. 112.** Es evidente, además, que este tipo de mensajes busca a menudo promover el negocio privado de los planes de pensiones. Y nadie ha explicado aún por qué la Seguridad Social pública no conseguirá dar cobertura adecuada al conjunto de la población y sí lo harán, en cambio, los sistemas privados. Las EPSVs sólo pueden entenderse como complementarias de un sistema público de pensiones que garantice unos ingresos adecuados. En ningún caso, ni aspecto, deben tener un tratamiento mejor que el del sistema público de pensiones, y las EPSVs colectivas o de empleo deben tener un mejor tratamiento que los sistemas individuales.

- *Nos dicen que es especialmente inviable un sistema de protección social propio en Euskal Herria*

**03. 113.** Este argumento carece de apoyatura empírica, y responde a intereses políticos y no económicos. En primer lugar, la situación financiera actual del sistema de protección social apunta a que es totalmente viable. En segundo lugar, no hay ninguna razón para creer que, de cara al futuro, el sistema sea viable en el estado y no lo sea en Hego Euskal Herria. Ningún análisis riguroso apunta en esa dirección.

**03. 114.** En todo caso, ELA reclama las plenas capacidades legislativas para desarrollar una política de protección social propia que pueda garantizar una vida digna, autónoma y de calidad para todas las personas. Quienes no aceptan esto no lo hacen por razones económicas, sino por posición política.

## **B) LA ACTUACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE HEGO EUSKAL HERRIA**

**03. 115.** La orientación neoliberal de las instituciones vascas (CAPV y Navarra) no es nueva, pero sí es cada vez más notoria.

### **\* Una política presupuestaria restrictiva**

**03. 116.** La política presupuestaria de las instituciones vascas (Gobierno Vasco, Gobierno de Navarra y Diputaciones Forales de la CAPV) viene definida por dos tendencias:

- *Desciende el peso del gasto público en la economía*

**03. 117.** Según los datos del proyecto de presupuesto del Gobierno Vasco para 2004 (no aprobado en el Parlamento), la previsión para este año era que el total del gasto del ejecutivo equivaliese al 13,21% del PIB, marcando una tendencia a la baja respecto a 2003 (entonces era del 13,24%). En los últimos años se viene manteniendo una tendencia a la reducción del peso del gasto del gobierno en la economía. En 1998 el gasto supuso un 13,81% del PIB, seis décimas más que el que se estima para 2004. Esta diferencia equivale a unos 280 millones de euros anuales.

[ No hay ninguna razón para creer que, de cara al futuro, el sistema sea viable en el estado y no lo sea en Hego Euskal Herria. ]

[ La orientación neoliberal de las instituciones vascas no es nueva, pero sí es cada vez más notoria. ]

[ Resulta llamativo que se opte por la reducción drástica de la deuda con estos niveles de superávit y cuando existen necesidades sociales urgentes como son vivienda, servicios sociales, renta básica, ayudas de emergencia social, el tramo educativo de 0 a 3 años, determinadas prestaciones sanitarias, medioambiente. ]

[ La política fiscal de las instituciones vascas es totalmente regresiva. ]

**03. 118.** Esta política restrictiva se ha aplicado con mayor intensidad aún por el Gobierno de Navarra. El gasto total del gobierno ha pasado del 24,7% del Valor Añadido Bruto (VAB) en 1998 al 21,4% en 2004. Si el ejecutivo navarro hubiese mantenido el peso que el gasto público tenía en la economía en 1998, gastaría este año 434,2 millones de euros más de los que ha presupuestado (781 euros por persona).

**Peso del gasto público del Gobierno Vasco (% sobre el PIB) y del Gobierno de Navarra (% sobre el VAB). 1998-2004**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
CAPV	13,8	13,7	13,4	13,3	13,4	13,2	13,2
NAFARROA	24,7	24,3	24,1	23,6	22,4	22,3	21,4

- *Se opta por el superávit en lugar de aumentar el gasto social*

**03. 119.** La liquidación presupuestaria consolidada de las instituciones de la CAPV (Gobierno Vasco, Diputaciones Forales y Ayuntamientos) presenta desde 1998 un superávit que se sitúa de media en un 2% del PIB. Se trata de una situación escandalosa.

**03. 120.** Como consecuencia de esta política, la reducción del peso de la deuda pública está siendo espectacular. En el período que va de 1998 a 2003, la deuda del Gobierno de Navarra ha pasado del 8,92% al 5,21% del VAB, y la del Gobierno Vasco del 6,09% al 3,78% del PIB.

**03. 121.** Resulta llamativo que se opte por la reducción drástica de la deuda con estos niveles de superávit y cuando existen necesidades sociales urgentes como son vivienda, servicios sociales, renta básica, ayudas de emergencia social, el tramo educativo de 0 a 3 años, determinadas prestaciones sanitarias, medioambiente... Todas esas materias son competencia directa de las instituciones vascas, y las carencias se explican por la escasa dotación presupuestaria que se les otorga.

**\* Una política fiscal al servicio de las rentas altas, empresariales y del capital y permisivas con el fraude**

**03. 122.** ELA realiza año tras año un informe sobre la situación de la fiscalidad vasca. Ese análisis muestra que las rentas de trabajo soportan una presión fiscal superior a la de las rentas empresariales y del capital. Así, en la CAPV, la aportación de las rentas de trabajo en el IRPF asciende al 6,43% del PIB, mientras que el total de aportaciones de las rentas empresariales, profesionales y del capital (IRPF + Impuesto sobre Sociedades) supone el 3,05%, es decir, menos de la mitad. En Navarra, la diferencia, aunque menor, también es muy importante e injustificada. En este territorio la aportación de las rentas de trabajo es el 6,26% del VAB, mientras que la de las rentas empresariales, profesionales y del capital es del 3,83% del VAB.

**03. 123.** La política fiscal de las instituciones vascas es totalmente regresiva:

**03. 124.** – Se reducen los impuestos a las rentas más altas. En 2003 las Diputaciones de la CAPV aprobaron una nueva rebaja del IRPF. También se ha aprobado una nueva reforma del impuesto en Navarra. Los contenidos de dichas reformas, así como de la que tuvo lugar



en 2001, ya fueron denunciados por ELA en su momento. Quienes tienen rentas más altas se benefician más por estos cambios (a través de la reducción del tipo marginal máximo del impuesto y de otras medidas), mientras que quienes tienen rentas más bajas acaban pagando casi lo mismo o no se benefician en absoluto. La bajada de la recaudación se hace, además, en detrimento del gasto social: el que más falta hace a quienes menos tienen.

**03. 125.** – Se ha agrandado la brecha entre lo que declaran en el IRPF las rentas de trabajo y las demás. Las rentas de trabajo declaran de media en Hego Euskal Herria 15.900 euros anuales, mientras que las rentas empresariales y profesionales sólo declaran 10.200 euros: una diferencia de 5.700 euros al año. En cinco años esta diferencia ha crecido en 2.000 euros, lo que indica que el tratamiento fiscal es cada vez más injusto e insolidario.

**Renta media declarada por declaración en el IRPF (euros).  
1994-2000**

	1994	2000	1994-2000
Trabajo	13.000	15.900	+2.900
Act. Empr. y prof.	9.300	10.200	+900
Diferencia	3.700	5.700	+2.000

**03. 126.** – No se lucha contra el fraude fiscal. Tan sólo se inspecciona cada año al 1,2% de las rentas que no son del trabajo, lo que fomenta el fraude de los colectivos no asalariados. Las haciendas vascas no tienen interés real en luchar contra el fraude. En países como Bélgica o Alemania se inspecciona a todas las empresas y a todas las rentas que no son del trabajo en un plazo máximo de cinco años. Eso explica que el fraude fiscal sea allí mucho menor que en Euskal Herria.

**\* Una negociación del concierto económico sin fuerza política**

**03. 127.** A lo largo de 2001 se desarrolló un proceso de negociación entre el Gobierno del Estado y las instituciones de la CAPV en relación al Concierto Económico. La sociedad quedó al margen de ese debate. ELA no recibió información directa de los progresos o retrocesos que se venían produciendo y lo ocurrido permite extraer las siguientes conclusiones:

**03. 128.** – El Concierto no es un acuerdo entre iguales. Ese mito ha quedado desmontado. La imposición unilateral de la prórroga muestra que cuando no hay acuerdo se impone y aplica la decisión del Estado sobre la de las instituciones de la CAPV.

**03. 129.** – El Concierto no es ajeno a lo que ocurre en otras áreas del autogobierno. La prórroga unilateral por parte del gobierno de Aznar fue un paso más en su estrategia. En todos los ámbitos (educación, sanidad, empleo...) la legislación se ha utilizado con la intención de imponer un nuevo reparto competencial, recortando el nivel de autogobierno.

**03. 130.** – La respuesta dada por las instituciones vascas al conflicto del Concierto ha sido similar al resto de los ataques al autogobierno. Hay declaraciones de intenciones, pero se aplican las decisiones que se toman en Madrid de manera unilateral, sin proyectar una respuesta política concreta. En el caso del Concierto ocurre básicamente lo mismo.

[ Las rentas de trabajo declaran de media en Hego Euskal Herria 15.900 euros anuales, mientras que las rentas empresariales y profesionales sólo declaran 10.200 euros: una diferencia de 5.700 euros al año. ]

[ La respuesta dada por las instituciones vascas al conflicto del Concierto ha sido similar al resto de los ataques al autogobierno. Hay declaraciones de intenciones, pero se aplican las decisiones que se toman en Madrid de manera unilateral, sin proyectar una respuesta política concreta. ]



[ Las políticas públicas de las instituciones vascas no han afrontado este problema en toda su gravedad y su política se caracteriza por: Dotar de muy pequeñas dotaciones presupuestarias el gasto público en vivienda. ]

[ El gasto público en sanidad del Gobierno Vasco ha pasado del 4,45% del PIB en 1998 al 4,25% del PIB previsto para 2004. ]

**03. 131.** – El actual reparto competencial es un lastre para el proceso soberanista. La respuesta dada por las instituciones de la CAPV ha mostrado que existen intereses que pueden ser muy distintos entre las Diputaciones y el Gobierno Vasco o entre las Diputaciones. Así, quienes han definido como objetivo estratégico gestionar el poder desde el actual marco institucional son un freno para llevar adelante un proceso soberanista que exigiría un papel activo y de liderazgo institucional.

\* **La vivienda: un lujo en vez de un derecho**

**03. 132.** Recordamos las últimas cifras del informe sobre la vivienda en Euskal Herria publicado por ELA:

**03. 133.** – Se necesitan 100.000 viviendas más de las que se ofertan, tanto en alquiler como para venta.

**03. 134.** – El precio medio de la vivienda nueva superaba 1,6 veces el precio medio asumible de la población necesitada de vivienda, mientras que el precio medio de la vivienda usada lo duplicaba.

**03. 135.** – La población necesitada de cambio tenía que destinar un 29,4% de sus ingresos al pago de la vivienda, y la necesitada de acceso un 49%.

**03. 136.** – El alquiler medio también superaba en 260 euros mensuales la capacidad de pago de la población necesitada de cambio y en 200 euros la de la necesitada de acceso.

**03. 137.** El paro y la precariedad agravan esta problemática, con el retraso de la emancipación y la edad de procreación entre la población joven. Con la población inmigrante se producen además enormes abusos en esta materia. Todo apunta, por si fuera poco, a que la situación ha empeorado desde la elaboración del informe.

**03. 138.** Las políticas públicas de las instituciones vascas no han afrontado este problema en toda su gravedad y su política se caracteriza por:

**03. 139.** – Dotar de muy pequeñas dotaciones presupuestarias el gasto público en vivienda.

**03. 140.** – Priorizar las desgravaciones fiscales, que duplican la cuantía del gasto público en vivienda. Estas desgravaciones benefician a quienes llegan a un determinado nivel de ingresos, y dejan sin cobertura a la población más necesitada.

\* **Reducción del gasto público en sanidad**

**03. 141.** Las personas responsables de los departamentos de Sanidad del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra repiten una y otra vez que el gasto en sanidad está creciendo en los últimos años por encima de lo que crece la economía. Este dato es absolutamente falso, como hemos puesto de manifiesto en nuestros sucesivos análisis de presupuestos o del gasto social:

**03. 142.** – El gasto público en sanidad del Gobierno Vasco ha pasado del 4,45% del PIB en 1998 al 4,25% del PIB previsto para 2004.

**03. 143.** – El gasto público en sanidad del Gobierno de Navarra ha pasado del 5,22% del VAB en 1998 al 4,90% del VAB previsto para 2004.

**03. 144.** Quienes dicen que el gasto sanitario crece de manera desproporcionada están mintiendo, y tratan de favorecer la limitación de las coberturas del sistema sanitario público y la extensión de la sanidad privada. En definitiva, hacer negocio con lo que tiene que ser un derecho humano fundamental, que es la asistencia sanitaria.

**03. 145.** Existen determinadas coberturas que el sistema público no ofrece, o lo hace de forma insuficiente (odontología, óptica, salud mental...). En lugar de cubrir estos déficits, las instituciones vascas han optado por favorecer el desarrollo de la sanidad privada y la subcontratación de servicios, tanto sanitarios como de otro tipo.

**\* Reducción del gasto público en educación**

**03. 146.** El gasto público en educación está, asimismo, reduciéndose. En 2001 suponía en la CAPV un 3,68% del PIB. Esta cifra aumentó en 2002 al 3,77%, pero debido al cumplimiento de una sentencia judicial en relación al complemento de destino. Posteriormente el porcentaje ha vuelto a bajar, hasta el 3,64% en 2003 y al 3,56% en 2004.

**03. 147.** Esa evolución del gasto se debe, básicamente, al escaso aumento que se produce en los apartados de Educación infantil y primaria (que crece un 2,99% en 2004 tras haberse reducido un 1,39% en 2003) y en Educación Secundaria y Formación Profesional (que aumenta sólo un 1,86% en 2004 tras la fuerte reducción en un 6,29% experimentada en 2003). En relación al PIB, en ambos tramos se produce un descenso de más de una décima del PIB en apenas dos años. Se trata de una evolución inaceptable.

**03. 148.** La evolución de este capítulo del gasto en Navarra es similar. En 2001 suponía el 3,75% del Valor Añadido Bruto (VAB), porcentaje que disminuye al 3,45% en la previsión para 2004.

**03. 149.** Esta evolución se produce mientras existe un importante déficit de cobertura en el tramo educativo de 0 a 3 años, en especial hasta los dos años. La política de las instituciones vascas no va encaminada a cubrir las necesidades sociales existentes en esta materia y se desentenden (el Gobierno Vasco deriva, por ejemplo su cobertura hacia los municipios que consideren oportuno desarrollar esa oferta educativa, estrategia de la que se aprovechan sobre todo los centros privados).

**\* No garantizar unos ingresos mínimos para poder llevar a cabo una vida digna, autónoma y de calidad**

**03. 150.** En el ciclo de crecimiento económico han aumentado las situaciones calificadas de pobreza grave. Ello se debe a diversos factores: extensión de empleos en que los salarios son muy bajos, la evolución a la baja de las coberturas sociales, etc.

**03. 151.** Ante esa realidad, las instituciones vascas tenían que haber mejorado la parte del sistema de protección social que está en sus manos. Sin embargo, la cuantía fijada para la renta básica (en mayor medida aún en Navarra) deja a muchas personas y unidades convivenciales con unos ingresos por debajo del umbral de la pobreza. La evolución

[ El gasto público en educación está, asimismo, reduciéndose. ]

[ Esta evolución se produce mientras existe un importante déficit de cobertura en el tramo educativo de 0 a 3 años, en especial hasta los dos años. ]

[ La cuantía fijada para la renta básica deja a muchas personas y unidades convivenciales con unos ingresos por debajo del umbral de la pobreza. ]

[ Las AES son ayudas que permiten paliar determinadas situaciones de necesidad de las personas y familias. Sin embargo, y a diferencia de la renta básica, no constituyen un derecho, sino que estas asignaciones económicas se conceden en función de la dotación presupuestaria. ]

[ Se ha demostrado que las dotaciones presupuestarias son insuficientes. ]

[ Se han desarrollado servicios privados y se han privatizado servicios, generándose condiciones laborales muy precarias. ]

que esta renta básica ha tenido en los últimos años muestra la falta de voluntad de dar una salida adecuada a la situación de las personas que en peor situación están en nuestra sociedad.

**03. 152.** Lo que ocurre en las Ayudas de Emergencia Social (AES) del Gobierno Vasco es un buen ejemplo de política neoliberal. El gobierno fijó en los presupuestos de 2004 (que no fueron aprobados) una dotación de 20 millones de euros en esta materia (la misma que en 2003), es decir, una reducción en términos reales. Ello ha tenido como consecuencia la aplicación de medidas restrictivas en el caso de las ayudas destinadas al pago del alquiler, con serias repercusiones para las personas receptoras. Todo esto, además, en una situación de presupuestos con superávit. Es una buena muestra también de una política de gran insensibilidad ante las necesidades más elementales de las personas que están en peor situación en nuestra sociedad.

**03. 153.** Las AES son ayudas que permiten paliar determinadas situaciones de necesidad de las personas y familias. Sin embargo, y a diferencia de la renta básica, no constituyen un derecho, sino que estas asignaciones económicas se conceden en función de la dotación presupuestaria.

**03. 154.** Se ha demostrado que las dotaciones presupuestarias son insuficientes, por lo que los ayuntamientos han tenido que dejar de cubrir estas necesidades en los meses finales del año o bien financiar sólo una parte de los gastos. Asimismo, y aunque las AES deberían destinarse a necesidades diversas, más del 80% del presupuesto se destina a cubrir gastos de vivienda, por lo que otras necesidades quedan sin cubrir.

#### \* *Escaso desarrollo de los servicios sociales*

**03. 155.** Todas las personas deben tener garantizada una vida digna, autónoma y de calidad. Para ello es preciso establecer como derechos universales para el acceso a los servicios de ayuda a las unidades convivenciales (por ejemplo, servicios domiciliarios a personas ancianas o con discapacidad, residencias, centros de día, etc.).

**03. 156.** Actualmente no existen, en este sentido, unos derechos garantizados a través de una ley. Además, la distribución competencial entre los distintos niveles (Diputaciones, municipios) da lugar a situaciones muy dispares, hasta el punto de que es casi imposible realizar un diagnóstico sobre la situación real de cobertura de esos servicios. Aunque sí pueden darse algunos datos relativos a su evolución:

**03. 157.** – Se ha producido un aumento en los servicios sociales. Ha aumentado el número de residencias, el número de personas que se atiende por la ayuda domiciliaria, etc.

**03. 158.** – No ha aumentado el gasto destinado a los servicios sociales. Por paradójico que parezca, el análisis anual que realiza el Eustat nos muestra que en 2001 (último ejercicio del que hay datos) el gasto en servicios sociales en la CAPV era del 1,8% del PIB, el mismo porcentaje que representaban en 1993.

**03. 159.** – Se han desarrollado servicios privados y se han privatizado servicios, generándose condiciones laborales muy precarias. El gobierno de la CAPV y el de Navarra, como decimos, han optado por fomentar el desarrollo de los servicios privados, así como la privatización de determinados servicios que previamente eran públicos (donde

existían). Esto ha llevado a una situación en que las condiciones de precariedad y de explotación laboral son la regla y no la excepción. Asimismo, llega a atenderse a un mayor número de personas dedicándose menor tiempo de atención a cada persona.

**03. 160.** El déficit de los servicios sociales tiene repercusiones negativas:

**03. 161.** – Derechos elementales de las personas quedan sin cobertura.

**03. 162.** – Traslada la atención de las personas que lo requieren al entorno familiar, donde son las mujeres quienes en mayor medida realizan ese trabajo.

\* ***Una política de infraestructuras inadecuada e inconexa***

**03. 163.** En Hego Euskal Herria existe una enorme dispersión competencial en materia de infraestructuras. Las Diputaciones se hacen cargo de las carreteras, el Gobierno español, el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra de las redes ferroviarias. Esto ha dado lugar a que, en la práctica, se hayan desarrollado planes e infraestructuras que no han tenido una visión integral en materia de transporte.

**03. 164.** El transporte por carretera es muy superior al europeo, mientras que es mucho menor el que se realiza por ferrocarril. La situación de saturación, contaminación y peligrosidad actual de nuestras carreteras hace más necesaria que nunca una respuesta urgente por parte de nuestras instituciones.

**03. 165.** El modo de transporte más adecuado, desde diversos puntos de vista, es el ferroviario. Es evidente que el actual sistema ferroviario vasco es muy insuficiente, tanto para el transporte de personas como para el de mercancías.

**03. 166.** Hasta el momento, la alternativa que las instituciones han ofrecido está siendo la construcción de nuevas carreteras (lo cual no soluciona el problema, ya que las nuevas carreteras también se saturan, o se trasladan los problemas de un lado a otro) y el proyecto del Tren de Alta Velocidad.

**03. 167.** El Tren de Alta Velocidad no responde a las necesidades que tenemos en Euskal Herria:

**03. 168.** – No ofrece una solución satisfactoria para el transporte de mercancías, cosa inaceptable en el caso de una infraestructura cuyos costes reales nadie conoce con certeza, pero que se cifra en miles de millones de euros.

**03. 169.** – Une básicamente las capitales, dejando por tanto sin vertebrar el territorio vasco y sin servicio a una gran parte de la población (sólo un 1% de los desplazamientos se producen entre las capitales).

**03. 170.** – Necesita un trayecto de unos 100 kilómetros para alcanzar la velocidad máxima, que no se alcanzaría en Euskal Herria provocando su infrautilización.

**03. 171.** – El coste del billete sería elevado, convirtiéndolo en un medio de transporte elitista y caro, un esfuerzo que no compensaría frente a otros medios de transporte existentes (autobús).

[ El modo de transporte más adecuado, desde diversos puntos de vista, es el ferroviario. Es evidente que el actual sistema ferroviario vasco es muy insuficiente, tanto para el transporte de personas como para el de mercancías. ]

[ Existen múltiples indicadores que muestran que la situación medioambiental en Euskal Herria está evolucionando de una manera preocupante. En relación a las empresas hay que decir que en 2005 entrará en vigor el "comercio de emisiones", que supone que quienes emitan o viertan por encima de los límites asignados tendrán que "comprar" esos derechos de emisión. ]

**03. 172.** – El impacto medioambiental que suponen las exigencias del trazado y el consumo energético son notablemente mayores que los de un buen tren convencional. La orografía y paisaje de nuestro territorio dificultan las posibilidades de las infraestructuras, pero también constituyen uno de sus principales valores, que hay que conservar y cuidar.

\* *Importantes costos medioambientales*

**03. 173.** El actual modelo de desarrollo económico conlleva unos importantes costos medio ambientales. En esta materia la situación es preocupante. En la CAPV, las emisiones de CO<sub>2</sub> son un 28,6% superiores a las de 1990, mientras que el límite de aumento permitido al Estado español es del 15%. Esto quiere decir que las emisiones superan un 13,6% lo permitido. De las 258 empresas que deberían cumplir un límite de emisión o vertido de diferentes sustancias, 119 superan estos límites en una o varias de esas sustancias. En Navarra las emisiones de CO<sub>2</sub> en la actualidad superan en un 37,5% las de 1990. No existe una información sobre el número de empresas que emiten o vierten sustancias por encima de los límites que tienen asignados. Por su parte, en lugares como Alemania las emisiones de CO<sub>2</sub> están muy por debajo de lo que en su día se permitió, y por debajo también de las que se producían en 1990.

**03. 174.** Existen múltiples indicadores que muestran que la situación medioambiental en Euskal Herria está evolucionando de una manera preocupante. En relación a las empresas hay que decir que en 2005 entrará en vigor el "comercio de emisiones", que supone que quienes emitan o viertan por encima de los límites asignados tendrán que "comprar" esos derechos de emisión, por lo que seguir emitiendo por encima de lo atribuido es una irresponsabilidad medioambiental y económica, que va en detrimento del conjunto de la población y de la empresa en particular.

**03. 175.** El deterioro de la situación se debe en una medida importante a dos sectores: el de la energía y el del transporte. En relación a la producción de energía, las emisiones de CO<sub>2</sub> han crecido un 92% respecto a 1990. Desde un planteamiento de sostenibilidad es evidente que la energía que aquí se utiliza aquí se debería de producir para no contaminar en el transporte ni trasladar los costes medioambientales a otras zonas. Pero esto no tiene nada que ver con la independencia energética, ya que con el modelo energético actual se están importando cantidades crecientes de combustible. La única forma de conseguir la independencia energética es mediante las energías renovables. Sin embargo, las energías renovables están teniendo un desarrollo mucho menor del que tenían que tener. Además, desde las instituciones vascas se fomenta no sólo que se genere el 100% de la energía que se consume, sino que se apoya que se generen porcentajes aún mayores. No estamos de acuerdo con ello.

**03. 176.** Ya hemos hecho referencia en el punto anterior al transporte cuyo incremento de emisiones de CO<sub>2</sub> es del 77% respecto a 1990.

**03. 177.** Desde un punto de vista medioambiental es claro que los transgénicos suponen unos riesgos importantes, tanto para la salud de las personas (aún no se conocen sus consecuencias) como para la sostenibilidad y la soberanía alimentaria (reducen las variedades locales y hacen dependientes a las explotaciones de semillas que no se renuevan y que tienen que ser compradas a las empresas multinacionales que las produ-

cen). Suponen además de contaminación de las semillas transgénicas a los cultivos tradicionales.

**\* Una política decepcionante en Formación Continua**

**03. 178.** En el período intercongresual el modelo estatal de formación continua (Forcem) ha sido declarado inconstitucional, al considerarse que se arrogaba e invadía competencias en ámbitos que no le correspondía. Sin embargo, la reforma obligada de este modelo estatal realizada por el Gobierno español, avalado por CCOO, UGT y la CEOE, lejos de corregir este déficit democrático, consolida la misma filosofía que inspiraba el modelo invalidado.

**03. 179.** En el marco de la CAPV y Navarra, hemos vivido dos realidades diferentes pero con un mismo guión. En Navarra, de manera sectaria negándonos la participación en el Consejo Navarro de Formación Profesional, y en la CAPV con el modelo Hobetuz sometido a indefiniciones y agresiones permanentes, tanto internas como externas, por quienes defienden en la práctica el modelo estatal que ha llegado a situar a Hobetuz en una verdadera encrucijada. El papel del Gobierno Vasco ha sido decepcionante, ya que no ha confrontado políticamente con el gobierno español, a la vez que ha llegado a imponer importantes decisiones por decreto y sin acuerdo sindical.

**03. 180.** ELA entiende que las decisiones sobre la formación profesional no se pueden adoptar ni a nuestras espaldas, ni de forma contraria a nuestros intereses, por ello reivindica el derecho a la participación efectiva de los trabajadores y trabajadoras en todos los ámbitos de decisión y defiende un modelo basado en:

**03. 181.** – Competencias exclusivas para poder desarrollar una política propia que permita establecer un modelo integral con un referente único de formación profesional, tanto para las y los trabajadores del sector privado como del sector público.

**03. 182.** – El respeto a los acuerdos de formación continua, como el acuerdo interprofesional de la CAPV por el que se creó y dio origen a Hobetuz.

**03. 183.** – La financiación a través de la reversión de las cuotas de formación profesional y la cofinanciación de los fondos europeos, para su dirección y gestión directa.

**03. 184.** – Una formación de calidad con total transparencia y control de los fondos, basado en la demanda y dirigido especialmente a las PyMEs que garantice el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a los programas formativos e impartido a través de los centros de formación profesional.

**03. 185.** ELA considera, por otra parte, que la formación continua debe ser un referente obligado en la negociación colectiva. Es necesario integrar la formación profesional como un instrumento de acción sindical en el seno de las empresas y administraciones públicas.

**[ En el período intercongresual el modelo estatal de formación continua (Forcem) ha sido declarado inconstitucional, Sin embargo, la reforma obligada de este modelo estatal realizada por el Gobierno español, consolida la misma filosofía que inspiraba el modelo invalidado. ]**



# 4

## DEL PACTO ANTITERRORISTA AL CAMBIO DE GOBIERNO EN EL ESTADO ESPAÑOL

### A) TRAS OCHO AÑOS DE GOBIERNO DEL PARTIDO POPULAR

**04. 101.** Escasos días antes de la celebración del X Congreso Confederal, PP y PSOE firmaban el "pacto por las libertades y contra el terrorismo", más conocido como pacto antiterrorista, que ha marcado la agenda política y los criterios de actuación de los poderes del estado frente a Euskal Herria.

**04. 102.** El modelo de estado establecido tras el franquismo se había sustentado en el consenso entre las fuerzas españolas mayoritarias en que el debate sobre la estructura del estado no fuera más allá del reparto de poder entre centro y periferia; un reparto administrable según las coyunturas políticas, que en ningún caso cuestionara dónde reside la soberanía. Éste era el eje del "pacto autonómico" sellado por la derecha española con el PSOE. Tras su llegada al gobierno, el Partido Popular consideró que el pacto autonómico se quedaba corto y había que ir más allá, reforzando los elementos de uniformización y negando no sólo viabilidad jurídica, sino también legitimidad democrática a las aspiraciones abertzales. Este cambio de estrategia se materializa tras el secuestro y asesinato por ETA del concejal de Ermua, Miguel Ángel Blanco, y, sobre todo, a partir de la declaración de Lizarra-Garazi que sitúa la clave de la resolución del conflicto vasco en que "Euskal Herria debe tener la palabra y la decisión" a la hora de conformar su futuro. Una palabra que, como la misma declaración dice, los estados deben respetar.

**04. 103.** Tras este giro, la pacificación y la normalización política desaparecen de la agenda española. Al amparo de un pacto que se predica contra el terrorismo y por las libertades, el gobierno español impulsa dinámicas de singular gravedad y sienta nuevos criterios de gestión de la cuestión vasca. El "constitucionalismo", como se autodenomina el frente español, se postula como alternativa de poder en la CAPV utilizando para ello todos los recursos a su alcance; de la legitimidad de cualquier proyecto que se defienda por medios democráticos se pasa a la criminalización de unas ideologías y la ilegalización de fuerzas políticas y movimientos sociales; y, finalmente, los poderes del estado y otros poderes fácticos actúan conjuntamente con el objeto de desactivar cualquier realidad que ponga en entredicho el statu quo.

**04. 104.** La ilegalización de Batasuna y las iniciativas y plataformas electorales susceptibles de representar a su espacio político; la ilegalización de Udalbiltza, el cierre de Egunkaria, la persecución de personas señaladas por su compromiso con el trabajo social o con la cultura vasca... son hitos bien representativos de lo que han dado de sí estos cuatro años. Incluso la posibilidad de abrir un debate político en libertad ha sido proscrita.

**04. 105.** Al amparo de las dinámicas globales de recorte de libertades, el PP ha abordado, con la connivencia del PSOE, reformas e iniciativas legislativas que serían inaceptables en sistemas democráticos homóloga-



bles: la ley del menor, reformas del código penal, ley de partidos, ley de extranjería...

**04. 106.** Asimismo, elementos medulares del sistema democrático, como la separación de poderes y las garantías jurídicas, se han roto hasta el punto de que se puede hablar de unidad de poder y separación de funciones. Graves vulneraciones en materia de libertades y derechos humanos han sido denunciadas por diversos colectivos y por organismos internacionales como Amnistía Internacional y el Observatorio de Derechos Humanos de Naciones Unidas.

**04. 107.** En este sentido hay que citar la cantidad de detenciones practicadas al amparo de la legislación antiterrorista, de las que en muchos casos han sido víctimas personas que militan en organizaciones, movimientos y proyectos sin relación alguna con la práctica de la violencia. Se aplican además sistemáticamente la incomunicación y las detenciones más largas previstas en la ley antiterrorista, situación en la que se dan manifiestos episodios de torturas y malos tratos que los jueces rara vez investigan.

**04. 108.** El endurecimiento de las condiciones de los presos y presas afectados por la legislación antiterrorista se ha convertido en instrumento de presión y venganza. Se ha convertido en algo habitual el cumplimiento de largos períodos de reclusión sin que haya recaído sentencia; la aplicación injustificada del primer grado penitenciario -el régimen más duro-, la permanencia de la dispersión, la no puesta en libertad tras cumplir las tres cuartas partes de las condenas, la negación de derechos fundamentales en materia sanitaria, o el trato vejatorio al que son sometidos sus familiares.

**04. 109.** La judicialización de la vida política, institucional y social vasca ha sido también un dato determinante. Desde los «sumarios chicle», como el 18/98, hasta el procesamiento de miembros de la mesa del parlamento vasco... se hace imposible recordar todo lo que ha sido objeto de judicialización en este período. Lejos de constituir una garantía de los derechos y libertades de la ciudadanía, organizaciones o instituciones, los tribunales se han revelado como diligentes ejecutores de las decisiones políticas del Gobierno español.

**04. 110.** Hay que mencionar el papel jugado en este período por una parte importante de los medios de comunicación, que han seguido, casi sin matices, el guión impuesto por el PP para la política vasca, se han convertidos en transmisores de consignas y versiones oficiales, han alimentado las polémicas que han interesado en cada momento, han cerrado los ojos a lo que no ayudara al discurso oficial y, en lugar de ayudar a conocer y entender desde la crítica el llamado conflicto vasco, han actuado como propagandistas de una de las partes.

**04. 111.** No podemos olvidar, por último, los apoyos y complicidades que el pacto antiterrorista ha encontrado en otros sectores institucionales y sociales, desde personas del mundo de la cultura y la universidad, los sindicatos mayoritarios de España (que firmaron, junto con los franceses, una declaración similar), el parlamento europeo, las patronales, el defensor del pueblo... No cabe duda de que el PP ha sabido utilizar en favor de su estrategia el justo sentimiento de repulsa que suscita la violencia y la coacción ejercidas por ETA, junto con el interés de muchos sectores en que no se cuestionen los actuales marcos jurídico-políticos.

[ **Asimismo, elementos medulares del sistema democrático, como la separación de poderes y las garantías jurídicas, se han roto hasta el punto de que se puede hablar de unidad de poder y separación de funciones. ]**

[ **No podemos olvidar, por último, los apoyos y complicidades que el pacto antiterrorista ha encontrado en otros sectores institucionales y sociales, desde personas del mundo de la cultura y la universidad, los sindicatos mayoritarios de España (que firmaron, junto con los franceses, una declaración similar), el parlamento europeo, las patronales, el defensor del pueblo. ]**

[ El brazo regional del PP humilla a una colectividad humana, la vasca, por su especificidad lingüística y cultural. ]

[ Una actitud que revela no pocos complejos por parte de quienes defienden, de facto, que lo valioso viene sólo de fuera, que la vasquidad es un seña vergonzante de lo navarro. ]

[ El PSOE fue parte activa en el blindaje de la partición territorial de Euskal Herria en los inicios de la transición política; hizo una gestión cicatera de los estatutos de autonomía, muy ligada a los intereses coyunturales de gobernabilidad; aplicó de facto la Loapa, mutiló el autogobierno a través de leyes de bases y moldeó un Tribunal Constitucional que se pronunció a favor del estado en prácticamente cuantos conflictos de transferencias se le plantearon. ]

**04. 112.** Navarra es el mejor ejemplo de la naturaleza y los objetivos políticos reales de la estrategia que se emboza bajo el antiterrorismo, porque en Navarra la mayoría institucional que detenta la Unión del Pueblo Navarro, brazo regional del PP, le permite llevar a cabo su programa. Un programa que no es exagerado calificar de etnicida de la realidad vasca de Navarra. El brazo regional del PP humilla a una colectividad humana, la vasca, por su especificidad lingüística y cultural. La ley del Vascuence, los sucesivos decretos, la progresiva eliminación del euskara de la Universidad y en las instituciones, así como el boicot a las ikastolas... tienen por objetivo borrar progresivamente de Navarra cualquier vestigio de esa identidad, culminando de esta forma el proceso de negación y asimilación que desde hace siglos se desarrolla en Navarra. Esta estrategia ha sido calificada por la Oficina de las Lenguas Europeas de genocidio cultural. El PSOE ha sido comparsa en esta generación de normativas injustas, algunas de las cuales han sido declaradas ilegales por los tribunales.

**04. 113.** Sin embargo, es también ésta una actitud que revela no pocos complejos por parte de quienes defienden, de facto, que lo valioso viene sólo de fuera, que la vasquidad es un seña vergonzante de lo navarro.

**04. 114.** Este desaire alcanza no sólo al universo de la cultura, sino que se extiende a toda organización, iniciativa que se sitúa fuera del pacto antisocial y antivasquista que en Navarra han sellado las instituciones gobernadas por UPN, los sindicatos españoles y la patronal. Por ello, no es casualidad que los sectores más populares, más activos y militantes en la sociedad (antimilitarismo, ecología, sindicalismo alternativo...) sean precisamente los más respetuosos e impulsores de la identidad y la lengua vascas.

**04. 115.** Con todo parece claro que el pacto en sí mismo es un trágala: los objetivos no confesos del pacto han sido capitalizar la actividad violenta de ETA reprimiendo al independentismo y criminalizando y estrechando al máximo el espacio para el soberanismo; consolidar en el estado un modelo bipartidista acusando de falta de coraje a las expresiones nacionalistas, regionalistas o de izquierda no avenidas al poder; y restringir lo que considera los excesos estatutarios de 25 años de desintegración nacional blindando el bloque constitución-estatuto-amejoramiento.

## B) INCÓGNITAS TRAS EL CAMBIO EN EL GOBIERNO ESPAÑOL

**04. 116.** La derrota electoral del Partido Popular, que durante su permanencia en el gobierno había ido acentuando sus perfiles de extrema derecha, constituye una buena noticia, pero está por ver de qué manera el nuevo gobierno va a abordar el tema vasco. No hay que olvidar que el PSOE fue parte activa en el blindaje de la partición territorial de Euskal Herria en los inicios de la transición política; hizo una gestión cicatera de los estatutos de autonomía, muy ligada a los intereses coyunturales de gobernabilidad; aplicó de facto la Loapa, mutiló el autogobierno a través de leyes de bases y moldeó un Tribunal Constitucional que se pronunció a favor del estado en prácticamente cuantos conflictos de transferencias se le plantearon.

**04. 117.** Durante el gobierno del PSOE surgieron los GAL en el seno de las fuerzas de seguridad y aún hay multitud de episodios por aclarar con relación a la guerra sucia y otras actuaciones de las fuerzas destaca-

das en Euskal Herria... Ya fuera del gobierno, en los últimos ocho años, el partido socialista ha apoyado casi sin matices la política antiterrorista del gobierno Aznar y todas las actuaciones que encontraron fundamento en la "tesis del entorno" en virtud de la cual se extiende en círculos concéntricos la criminalización de personas y actividades...

**04. 118.** En el plano ideológico-simbólico, el PSOE se ha sometido al modelo impuesto en la transición por los aparatos franquistas, renunciando al principio republicano y abrazando la monarquía instaurada por el Caudillo, y asumiendo la vieja retórica de "la Nación española, patria común e indivisible de todos los españoles" (art. 2 de la Constitución española de 1978). Con afán digno de mejor causa, el PSOE ha hecho suyo el empeño de hacer de la Constitución de 1978 el nuevo mito fundacional de la nación española, bajo el que, sin embargo, no es difícil adivinar la vieja España que afirma su identidad sobre la negación de otras realidades nacionales.

**04. 119.** Para éstos la Constitución crearía ex novo la nación y el estado, único garante de los derechos del ciudadano, sin que le pervivan realidades nacionales, derechos, identidades o comunidades previas, salvo en la medida y forma que hayan sido asumidas por la Constitución y entendidas por sus intérpretes. La Constitución se convierte en la medida de lo universal y sólo bajo su amparo y dentro de sus límites pueden prosperar valores e ideas como solidaridad, democracia o modernidad.

**04. 120.** Hay indicios de un cambio en el nuevo gobierno en las formas y también en algunos temas de fondo: la retirada de las tropas de Irak, la recomposición de relaciones institucionales rotas, propuestas de nueva consideración de las otras lenguas del estado en el senado y en la Unión Europea... Pero también es cierto que mejorar los aspectos más hoscos y retrógrados del gobierno precedente -algo bien fácil, por otra parte- no implica un cambio sustancial de política.

**04. 121.** Se mantiene el acuerdo de principio en que la soberanía reside en el parlamento español. En relación a la cuestión vasca este consenso se formularía así: nunca se consultará a la ciudadanía vasca... o, al menos, no se consultará nada que no haya sido previamente pactado por las élites políticas del estado y de Euskal Herria. Estas son las reglas del juego. En esto, el socialismo gobernante, no presenta hoy por hoy ninguna novedad respecto a la derecha.

### **C) UN CICLO DE VIOLENCIA QUE DEBE TERMINAR**

**04. 122.** Casi treinta personas han sido asesinadas por ETA en el período intercongresual. Muchas siguen amenazadas y obligadas a llevar una vida en condiciones inaceptables. Son víctimas de un ciclo de violencia que debe cerrarse definitivamente.

**04. 123.** Como dijimos en el anterior congreso confederal, la ruptura de la tregua fue un error desde todos los puntos de vista. Por parte de ETA respondía más al esquema represivo en que se había instalado el estado que a las hipótesis y escenarios en que las fuerzas soberanistas necesitaban situarse. Además de otro tipo de consideraciones ideológicas o humanitarias, la ruptura de la tregua tuvo consecuencias políticas reseñables: supuso el fin de un determinado grado de colaboración entre fuerzas políticas y sociales fundamentalmente abertzales, las fuerzas de la declaración de Lizarra se convirtieron en diana de la ofensiva política

**[ El PSOE ha hecho suyo el empeño de hacer de la Constitución de 1978 el nuevo mito fundacional de la nación española, bajo el que, sin embargo, no es difícil adivinar la vieja España que afirma su identidad sobre la negación de otras realidades nacionales. ]**

**[ La ruptura de la tregua fue un error desde todos los puntos de vista. Por parte de ETA respondía más al esquema represivo en que se había instalado el estado que a las hipótesis y escenarios en que las fuerzas soberanistas necesitaban situarse. ]**

[ Éste ha sido un período en el cual prácticamente todas las fuerzas políticas, y en especial todas aquellas que defienden el derecho de autodeterminación de Euskal Herria, las han hecho. Son propuestas de diferente naturaleza, calado y matices. ]

[ ELA ha valorado positivamente que se plantee la necesidad de un nuevo marco jurídico que sitúe a la ciudadanía vasca como sujeto de decisión así como la realidad de la consulta. ]

e ideológico-mediática, el estado, al amparo de la tesis del entorno y con la colaboración del PSOE, emprendió nuevas actuaciones atentatorias contra la democracia y los derechos humanos. Reforzó asimismo a los sectores estatutistas y abrió un ciclo de frustración y desánimo en la sociedad vasca.

**04. 124.** Los efectos de tantos años de ejercicio de la violencia han dejado y dejarán su poso en no pocos ámbitos de la convivencia, sacudidos por las diversas manifestaciones de violencia, e incluso en una práctica política condicionada por factores ajenos, marcada por las urgencias antirrepresivas y muy dada a maniobras virtuales y de puro tacticismo. Como dijimos hace cuatro años, no corresponde a ETA dirigir o condicionar los procesos políticos.

#### D) UN TIEMPO RICO EN PROPUESTAS

**04. 125.** A pesar de las dificultades objetivas de este período, y de no haber disfrutado de los escenarios más favorables para las fuerzas soberanistas, creemos que el capital de Lizarra-Garazi no ha caído en saco roto. Bien es cierto que en otro escenario de distensión multilateral las virtualidades de un proceso político soberanista habrían sido mayores, a priori, pero no se han dejado de hacer cosas interesantes.

**04. 126.** Muestra de ello es que éste ha sido un período en el cual prácticamente todas las fuerzas políticas, y en especial todas aquellas que defienden el derecho de autodeterminación de Euskal Herria, las han hecho. Son propuestas de diferente naturaleza, calado y matices. Y es cierto que a menudo pueden hacerse más con voluntad de marcar y ampliar un espacio político que de provocar un debate. Sin embargo, las propuestas tienen efectos beneficiosos, porque conllevan procesos de reflexión, clarificación y síntesis en quien las hace y sirven para situar en terrenos más concretos el debate político y social.

**04. 127.** Es cierto que aún faltan importantes dosis de operatividad y concreción... No hemos entrado propiamente en una fase de resolución. Quizá, ni siquiera el conjunto de organizaciones soberanistas tenemos muy claro qué problemas debemos abordar en cada momento, con qué ritmo... qué debe ser consensuado, qué debe ser materia de dialéctica política... Pero debemos pensar, sin caer en el desánimo, que son tribulaciones propias de un proceso de esta naturaleza.

**04. 128.** Cabe destacar, por el rango institucional de la iniciativa y de la sede parlamentaria en la que residencia el debate y el pronunciamiento y por el alcance del debate público que ha suscitado, la propuesta de nuevo estatuto político para la comunidad de Euskadi presentada de forma articulada por el Gobierno Vasco a iniciativa del lehendakari Juan José Ibarretxe.

**04. 129.** ELA ha valorado la iniciativa del lehendakari en las diversas fases, desde al anuncio de sus líneas generales hasta su presentación y tramitación parlamentaria. Como positivo ha señalado que el plan supone el reconocimiento, desde el ámbito institucional, de que el ciclo determinado por la constitución, el estatuto y el mejoramiento está agotado. Y ha valorado positivamente que se plantee la necesidad de un nuevo marco jurídico que sitúe a la ciudadanía vasca como sujeto de decisión así como la realidad de la consulta.

**04. 130.** Al mismo tiempo ELA ha criticado, en primer lugar, la unilateralidad de la iniciativa, un aspecto que debería corregirse en un proceso. También que se mezclen la definición de un marco concreto de autogobierno con el derecho de autodeterminación, así como la ausencia de un planteamiento político complementario a la propuesta en relación con la territorialidad. Hemos dicho también que a esta propuesta le faltan las alianzas políticas y sociales, suficientes para abordar con éxito el objetivo que dice pretender. No parece buscar un apoyo social suficiente más allá que el apoyo electoral ordinario al que se le concedería un valor refrendatario.

**04. 131.** Si se analiza el proyecto del Gobierno Vasco desde sus contenidos en materia sociolaboral, su insuficiencia es manifiesta, ya que, incluso como punto de partida, se sitúan las competencias sociolaborales entre aquéllas que están subordinadas a lo que se legisle en el ámbito estatal. Y a ello hemos de añadir lo sucedido con las enmiendas: ELA trasladó a los partidos políticos abertzales propuestas para que a través de enmiendas se pudiesen equiparar las políticas socio-laborales y de empleo y las políticas de protección social al resto de las competencias, reconociéndoles también carácter exclusivo de legislación y de ejecución. Pues bien, la respuesta de estas formaciones nos ha decepcionado en las formas, en el procedimiento y en el fondo. Quienes patrocinan el texto articulado dicen que la propuesta de nuevo estatuto político es una propuesta abierta, pero en la realidad no ha sido una propuesta abierta para ELA.

## **E) FRUSTRANTE REALIDAD INSTITUCIONAL**

**04. 132.** Decíamos que la propuesta de nuevo estatuto político del Gobierno Vasco respondía, de alguna manera, al reconocimiento, más o menos explícito del agotamiento del ciclo estatutario. Pero no hay que olvidar que el estatuto y el amejoramiento siguen vigentes. Y estos cuatro años han sido años de ataque a las instituciones vascas (las de la CAPV gobernadas por fuerzas que se predicán soberanistas) y de ataque a los propios contenidos del autogobierno.

**04. 133.** En el caso de Navarra nuestros gobernantes han vuelto a plantear la permanente reivindicación de UPN: modificar la constitución para anular la posibilidad de que Navarra pudiera decidir sus relaciones con la CAPV o el resto de territorios de Euskal Herria. Consideran perjudicial para los navarros la posibilidad de decidir su futuro y sus relaciones con otra comunidad mediante una consulta popular. Beligerancia contra los otros territorios de Euskal Herria y sumisión a Madrid agotan el programa regionalista.

**04. 134.** En el ámbito de la CAPV creemos que la escasa firmeza política con la que se gestiona el Estatuto de autonomía resta confianza en la credibilidad de las propuestas políticas y las opiniones que se lanzan a la opinión pública. Así, por ejemplo, tras la negociación del concierto económico, se puso plazo para la presencia vasca en las instituciones europeas donde se tomen decisiones de aquellas materias en que tenemos competencias plenas. Se asumió en el Parlamento de Gasteiz el compromiso de asumir unilateralmente determinadas competencias previstas en el estatuto si el Estado no procedía a su traspaso, descontándose su coste económico del cupo a liquidar con el estado. Nada de ello se ha llevado a cabo desde que los compromisos fueran asumidos.

**[ Si se analiza el proyecto del Gobierno Vasco desde sus contenidos en materia sociolaboral, su insuficiencia es manifiesta, ya que, incluso como punto de partida, se sitúan las competencias sociolaborales entre aquéllas que están subordinadas a lo que se legisle en el ámbito estatal. ]**

[ Es evidente que quienes manejan, por ejemplo, las redes clientelares en torno a la privatización de servicios y la subcontratación no necesitan ni de un autogobierno rico en materia social y aún menos necesitan de una posición política soberanista. ]

[ Las declaraciones repetidas de altos dirigentes políticos, con el lehendakari a la cabeza, criticando al sindicalismo abertzale por no avenirse al diálogo social o por ser en exceso beligerante; hacerlo en varias ocasiones en sede patronal, mientras cierra los ojos a las condiciones de vida y trabajo de miles de ciudadanos y ciudadanas vascas no nos deja lugar a dudas sobre su posición política. ]

**04. 135.** Quizá lo más grave no sea, con todo, la incapacidad de dar pasos en la dirección de la confrontación política, sino la que han hecho suya los responsables institucionales de no explicar al pueblo lo que sucede, no hacerle partícipe de los problemas y obstáculos encontrados, ni animarle a responder a los ataques del estado y defender el autogobierno.. Siguen las mismas malas prácticas de la anterior fase estatutaria, en la que las fuerzas nacionalistas que gobernaban las instituciones de la CAPV conocían mejor que nadie la crisis irreversible en la que se encontraba el estatuto, pero no quisieron darse por enteradas hasta que la denuncia de una mayoría social (y dentro de ella, la de nuestro sindicato en Gernika) hizo imposible seguir manteniendo la ficción.

**04. 136.** La escasa firmeza mostrada ante el estado no augura nada bueno si tenemos en cuenta que una defensa sincera de un nuevo estatus político, sustentado en el derecho de autodeterminación, va a enfrentarse al final con la legalidad del bloque constitucional. El recorrido de ese plan no se augura largo si no se adopta una posición política más firme.

## F) GOBERNANTES Y ADMINISTRACIONES SIN SENSIBILIDAD SOCIAL

**04. 137.** En lo que se refiere al gobierno de la CAPV la propaganda que exalta sus políticas sociales no puede ocultar una gestión neoliberal en coordinadas asimilables a las utilizadas por el gobierno español. Seguimos constatando, además, el escaso interés del nacionalismo gobernante en que el autogobierno vasco se dote de competencias en materia laboral y social.

**04. 138.** Hay que constatar que en cuestiones sociolaborales, en materia de condiciones laborales y modelo de sociedad existe un consenso ampliamente compartido por la mayoría de las fuerzas con responsabilidades institucionales. Un consenso tácito que se explicita en ocasiones como el acuerdo alcanzado por PNV, PP, PSOE y EA en el seno de la Asociación de Municipios Vascos para defender la privatización de servicios públicos y el mantenimiento del personal subcontratado en condiciones laborales inferiores que las que les corresponderían si hubieran sido contratados por las entidades públicas para las que en realidad trabajan. En la misma dirección apuntan el modo en que se está usando, por ejemplo, la capacidad sancionadora por cuestiones laborales del gobierno a las empresas; la imposición de laudos de obligado cumplimiento y la utilización de los servicios mínimos para neutralizar las reivindicaciones; la consideración de los piquetes como un problema de seguridad ciudadana; las políticas de subcontratación o de privatización... Es evidente que quienes manejan, por ejemplo, las redes clientelares en torno a la privatización de servicios y la subcontratación no necesitan ni de un autogobierno rico en materia social y aún menos necesitan de una posición política soberanista.

**04. 139.** Las declaraciones repetidas de altos dirigentes políticos, con el lehendakari a la cabeza, criticando al sindicalismo abertzale por no avenirse al diálogo social o por ser en exceso beligerante; hacerlo en varias ocasiones en sede patronal, mientras cierra los ojos a las condiciones de vida y trabajo de miles de ciudadanos y ciudadanas vascas no nos deja lugar a dudas sobre su posición política. El lehendakari analiza y explica la realidad desde los parámetros de la clase patronal, se identifica con sus criterios y gestiona sus intereses.



**04. 140.** En Navarra la combinación entre un gobierno de extrema derecha, una patronal reaccionaria y un frente sindical burocratizado ha coadyuvado a acrecentar, por ejemplo, el poder de las multinacionales. Mientras el gobierno facilita su implantación y su negocio y aplaude incluso la represión de la clase trabajadora, las empresas no dudan en amenazar con deslocalizaciones y expedientes de regulación ante el menor atisbo de reivindicación social.

**04. 141.** Es preciso denunciar el sistema con que la patronal, CCOO y UGT gestionan competencias públicas como el empleo, la formación continua o la salud laboral, todo ello subvencionado por cuantiosos fondos públicos. La contrapartida de todo ello es la firma de sucesivos pactos que hacen aparecer al Gobierno Navarro como el campeón de la paz social. La otra parte del pacto es la exclusión institucional y la persecución política del sindicalismo abertzale.

### G) EN RELACIÓN A IPARRALDE

**04. 142.** La relación entre los territorios vascos de las dos vertientes de los Pirineos ha estado condicionada en sentido muy negativo por la división política impuesta por los estados de Francia y España. Como consecuencia de ellos, durante siglos los territorios de Ipar y Hego Euskal Herria han estado sometidos a regímenes y marcos jurídico-políticos distintos, y han desarrollado referencias en buena parte diversas, aunque nunca se haya llegado a perder la conciencia de ser parte de un único pueblo, Euskal Herria.

**04. 143.** En las últimas décadas se han desarrollado en Ipar Euskal Herria iniciativas y movimientos que han promovido la conciencia de la identidad como pueblo, de la defensa y promoción de las señas culturales propias, en particular el euskara, y de la necesidad de disponer de instituciones propias en el ámbito político, educativo, económico o cultural.

**04. 144.** Hay que señalar, por otra parte, que la relación entre los dos lados de la muga es cada vez más intensa y fluida: la frontera no es ya, normalmente, un obstáculo para la libre circulación, cada vez más personas viven en un lado y trabajan en el otro, los medios de comunicación audiovisuales son captados a ambos lados y hay medios, sobre todo escritos, que reflejan la realidad de los siete territorios y la referencia al conjunto de Euskal Herria es interiorizada cada vez más por agentes políticos y sociales y por buena parte de la ciudadanía.

**04. 145.** ELA:

**04. 146.** – procura mantener una relación cada vez mayor con la realidad de Ipar Euskal Herria y sus organizaciones y agentes.

**04. 147.** – Defiende la necesidad de desarrollar ámbitos de trabajo que incorporen a los agentes de Ipar y Hego Euskal Herria.

**04. 148.** – Trabaja para que también en el ámbito sindical, desde las distintas realidades, se construyan alternativas que nos acerquen al trabajo en común del movimiento sindical en ambos lados de la muga.

### H) A MODO DE CONCLUSIÓN

**04. 149.** Para concluir este repaso al período intercongresual podemos decir que, por un lado, la situación política de Euskal Herria y del propio

[ ELA trabajará para que también en el ámbito sindical, desde las distintas realidades, se construyan alternativas que nos acerquen al trabajo en común del movimiento sindical en ambos lados de la muga. ]



[ Es cada vez más evidente que el compromiso de que Navarra, sus ciudadanos y ciudadanas, tengan la voz y la decisión está en las filas abertzales y no en el regionalismo encabezado por UPN. ]

estado español presenta un importante cuadro de averías en materia de derechos humanos y democracia. Un cuadro de difícil reversión en el corto plazo.

**04. 150.** En relación con el proceso soberanista, hemos de señalar que lo social no ocupa aún en la mentalidad colectiva un lugar central en relación con la cuestión soberanista. Asimismo, nos queda mucho por trabajar en propuestas concretas relacionadas con el marco vasco de relaciones laborales y protección social.

**04. 151.** En la parte positiva hemos de destacar de este período la multiplicación de propuestas tanto para la resolución del conflicto como de articulación de un nuevo marco jurídico-político. Se ha incrementado además, la conciencia de lo quebradizo y manipulable de nuestro actual marco político y, paralelamente, la necesidad del derecho de autodeterminación. La conciencia de ser una nación, de tener derechos como tal, de tener derecho a la identidad, se ha incrementado, sin duda, en estos años.

**04. 152.** En Navarra otra situación de autogobierno, otra correlación de fuerzas más desfavorable, la situación de acoso al vasquismo y al abertzalismo... han posibilitado sumas sociales, sindicales y hasta políticas de gran interés. Por ello tenemos motivos para la esperanza también en este territorio. La progresión de nuestro propio proyecto la alimenta. También consideramos que el elenco de fuerzas políticas, sindicales, sociales y populares que abogan por el cambio político en Navarra, que desean una relación normalizada con el resto de territorios vascos, que están comprometidos en la defensa de nuestra lengua y nuestra cultura, y abogan por la capacidad de decidir nuestro futuro, por la democracia y la justicia está más vivo que nunca. Es cada vez más evidente que el compromiso de que Navarra, sus ciudadanos y ciudadanas, tengan la voz y la decisión está en las filas abertzales y no en el regionalismo encabezado por UPN.



# 2ª PARTE

CUATRO AÑOS  
DE LUCHA, DE  
FORTALECIMIENTO  
Y DE COMPROMISO



**KONGRESUA**

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

XI CONGRESO CONFEDERAL

# 5

## COMPROMISO EN LA LUCHA CONTRA LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

### A) SURGIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL MOVIMIENTO ANTIGLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

**05. 101.** Uno de los cambios más significativos que han tenido lugar en el plano internacional desde el último congreso confederal en diciembre de 2000, tanto en la Unión Europea como a nivel mundial, es que ha surgido un movimiento plural, diverso y activo de resistencia y oposición a la globalización neoliberal. El fracaso de la cumbre de Cancún, la respuesta a la guerra de Irak o las movilizaciones de Barcelona contra las políticas neoliberales europeas son muestras suficientes de ello.

**05. 102.** Una suma de movimientos y organizaciones heterogéneas, compartiendo la oposición al modelo de globalización neoliberal, se han movilizado en contra de quienes pretendían convertir el planeta y sus habitantes en pura mercancía, bajo lemas como "El mundo no es una mercancía", "Otro mundo es posible"... Así vivimos las movilizaciones contra el Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), el fracaso de la ronda del milenio de la OMC en Seattle, la oposición a las cumbres de Davos y del FMI en Washington, la Marcha Mundial de las Mujeres el año 2000.

**05. 103.** De una primera etapa de manifestaciones de masas y protestas se ha ido pasando a un período también propositivo, de búsqueda de respuestas más concretas a los desafíos de construcción de "otro mundo" sin guerras y en el que la economía estuviese al servicio de las personas y no al revés.

**05. 104.** Es así como se idea la celebración del primer Foro Social Mundial (FSM), de dimensión mundial y con la participación de todas las organizaciones que se venían articulando en las protestas masivas, orientado a lo social, en contraposición al Foro Económico Mundial de Davos. Los Foros Sociales (mundial, continental, local,...), constituyen espacios abiertos de diálogo y de debate. Luego vendrían: FSM Porto Alegre 2001, 2002 y 2003, FSM Mumbai 2004, los Foros Sociales Europeos (FSE) de Florencia 2002 y París 2003, y el Foro Social de Euskal Herria.

**05. 105.** La participación y la presencia del movimiento sindical en el seno de movimiento antiglobalización neoliberal ha sufrido también una evolución en estos pocos años. Esta participación varía además de una organización a otra, de un país a otro y de un continente a otro.

**05. 106.** Aunque no se puede hablar de una participación generalizada del movimiento sindical, puede decirse que esta presencia es hoy más numerosa que al principio, y es además impulsada por las organizaciones sindicales internacionales que también están presentes en las citas anuales de los FSM y continentales. De esta forma tanto la CIOSL y la CMT, como la CES vienen participando e impulsando la participación de sus organizaciones afiliadas en los Foros Sociales Mundial y Europeo respectivamente.

**05. 107.** Esta nueva dinámica no se agota con la participación en los diferentes Foros, sino que tiene su continuación lógica en la dinámica de



movilizaciones que nace de la voluntad común de los propios movimientos sociales participantes en los mismos. Es precisamente en este ámbito en el que la presencia sindical es más desigual. Ejemplo de estas movilizaciones fueron las que tuvieron lugar en todo el mundo contra la guerra el 15 de febrero del 2003, que sacaron a millones de personas a la calle en todo el mundo y que también tuvieron su reflejo en las manifestaciones celebradas en Euskal Herria. El movimiento antiguerra ha sido el mayor de la historia, y, por primera vez, ha sido capaz de tener una dimensión global.

**05. 108.** Es cierto que no hemos sido capaces de evitar la invasión de Irak. Pero el gran rechazo expresado ha hecho que quienes la han promovido tengan más difícil llevarla adelante y les esté suponiendo un importante coste político (no hay más que mirar el resultado de las pasadas elecciones generales en el estado español). Sin duda alguna, de cara al futuro, deberán pensárselo más antes de actuar de esta manera.

**05. 109.** Las victorias y las movilizaciones han sido posibles gracias a que movimientos sociales diversos nos pusimos de acuerdo y nos pusimos a trabajar en ello. Son ejemplos prácticos de que este movimiento no es antiglobalización (como dice la propaganda oficial) sino que es un movimiento global a favor de una globalización de los derechos humanos, sociales y culturales, que es lo que se afirma bajo el lema de que "Otro Mundo es Posible".

## **B) LA PARTICIPACIÓN DE ELA EN EL PLANO INTERNACIONAL**

**05. 110.** Decíamos en el anterior Congreso que ELA no podía aspirar a tener un protagonismo internacional desproporcionado a su propia realidad, pero creemos que tenemos algo que aportar y sobre todo recibir en el campo internacional.

**05. 111.** En el período intercongresual ELA se ha incorporado al movimiento antiglobalización neoliberal y ha estado presente en las citas más importantes derivadas de su afiliación internacional: Congreso Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libre (CIOSL) en el 2000 en Durban, Congreso de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en 2001 Bucarest, Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) en el 2003 Praga. Además de asistir y participar en las citas anuales derivadas de su afiliación (Comité Ejecutivo CIOSL, Comité Confederal CMT) y la reuniones trimestrales del Comité Ejecutivo de la CES, reuniones del TUAC, Conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra y las del Comité Económico y Social Europeo.

**05. 112.** ELA ha intensificado también su participación en la CES a través de su Comité Ejecutivo y de sus diferentes Comités Permanentes (negociación colectiva, mujeres y jóvenes) y Grupos de Trabajo (protección social, comercio y globalización, desarrollo sostenible u otros). Así se ha dado contenido a lo expresado en el anterior congreso de buscar una participación más activa en las diferentes organizaciones en las que estamos presentes en torno a aquellos temas que más nos preocupan, como puede ser, por ejemplo, la negociación colectiva. A partir de nuestra propia experiencia podemos aportar nuestras conclusiones al debate colectivo, explicitando nuestras coincidencias y también nuestras valoraciones críticas. Esos encuentros constituyen una buena plataforma para la observación y el debate, y son asimismo una vía de identificar organizaciones con análisis, prácticas y modelos sindicales más o menos similares.

[ Las victorias y las movilizaciones han sido posibles gracias a que movimientos sociales diversos nos pusimos de acuerdo y nos pusimos a trabajar en ello. Son ejemplos prácticos de que este movimiento no es antiglobalización sino que es un movimiento global a favor de una globalización de los derechos humanos, sociales y culturales, que es lo que se afirma bajo el lema de que "Otro Mundo es Posible". ]

[ En el período intercongresual ELA se ha incorporado al movimiento antiglobalización neoliberal y ha estado presente en las citas más importantes derivadas de su afiliación internacional. ]

[ Durante estos cuatro años ELA ha participado activamente en las diferentes citas de los Foros Sociales Mundial y Europeos. ]

[ Como sindicato de nación sin estado hemos dado, lógicamente, prioridad a la relación con algunas organizaciones amigas, como son la Confederación de Sindicatos Nacionales de Québec (CSN) y la Confederación de Sindicatos Escoceses (STUC). ]

[ La tarea más urgente para el sindicalismo internacional debe consistir en ofrecer una respuesta eficaz y contundente al proceso de globalización neoliberal. ]

**05. 113.** Durante estos cuatro años ELA ha participado activamente en las diferentes citas de los Foros Sociales Mundial y Europeos. Nuestra presencia en estos foros se ha ido concretando, por ejemplo, en diversas conferencias: a favor de la solución dialogada de los conflictos (Porto Alegre 2002), el sindicalismo y la lucha por la igualdad de género (Florencia 2002), el sindicalismo en Europa (París 2003). Y también en la organización y participación en diferentes seminarios y talleres sobre diferentes temas, conjuntamente con otras organizaciones sindicales y sociales.

**05. 114.** La participación en el Foro Social Europeo que tuvo lugar en París el año 2003, de una delegación de 25 responsables políticos de ELA da una idea del nivel de compromiso adquirido y del esfuerzo realizado en este campo.

**05. 115.** También estas citas nos han servido para identificar a organizaciones sindicales que comparten con nosotros la visión del sindicalismo como contrapoder, permitiéndonos enriquecer nuestras relaciones bilaterales con otros sindicatos.

**05. 116.** Como sindicato de nación sin estado hemos dado, lógicamente, prioridad a la relación con algunas organizaciones amigas, como son la Confederación de Sindicatos Nacionales de Québec (CSN) y la Confederación de Sindicatos Escoceses (STUC). Estas relaciones han dado lugar a dos encuentros internacionales que han tenido lugar en Québec y en Euskal Herria, este último también con la presencia de representantes de la CSC de Bélgica y de CIG de Galicia.

**05. 117.** Durante este período ELA también ha desarrollado, a través de Garapena, una actividad de cooperación sindical en el campo internacional. Por un lado, hemos finalizado proyectos de cooperación iniciados en el período anterior (Togo, Benin, República Dominicana). Por otro, se han iniciado otros proyectos con una nueva orientación (PGFTU y PTUF de Palestina, UGT-Sario del Sáhara, ...). En esta nueva fase Garapena no ha demandado fondos públicos, optando por una financiación propia en base a la aportación realizada anualmente por ELA (el 0,7% de las cuotas) y a otras aportaciones de carácter solidario efectuadas por afiliados y afiliadas de la organización.

**05. 118.** Garapena trata de estrechar relaciones con organizaciones sindicales con las que compartimos aspectos tales como la cuestión nacional, el modelo sindical o la lucha por el respeto de los derechos humanos. Los proyectos, en esta nueva fase, han estado financiados con cuantías más modestas que anteriormente, a la vez que se han centrado exclusivamente en el fortalecimiento de las organizaciones, la formación sindical, el fomento de las políticas de igualdad de género, etc.

### C) ORGANIZACIONES SINDICALES INTERNACIONALES: CIOSL-CMT Y SITUACIÓN ACTUAL

**05. 119.** En este contexto también el sindicalismo internacional se encuentra en fase de reflexión. Es un contexto adverso en el que se impone la búsqueda de la optimización de los instrumentos y de recursos de que dispone. La tarea más urgente para el sindicalismo internacional debe consistir en ofrecer una respuesta eficaz y contundente al proceso de globalización neoliberal.

**05. 120.** Los últimos años se han caracterizado en el plano internacional por una creciente unidad de acción entre las dos grandes organiza-



ciones sindicales internacionales, CIOSL y CMT, cuyas posiciones y acciones ante la OIT, el FMI-BM, la OMC, el Foro Económico Mundial de Davos, el Foro Social Mundial no han diferido apenas.

**05. 121.** Hoy nos encontramos ante una nueva etapa en la que el objetivo es el ir más allá de la mera unidad de acción, en una fase de búsqueda de otras fórmulas que permitan una suma real y la mejora de la correlación de fuerzas a nivel internacional.

**05. 122.** Las dos internacionales están trabajando la posibilidad de crear una nueva organización sindical mundial que, más allá de las organizaciones que actualmente están afiliadas a la CMT y a la CIOSL, quedaría abierta a todas la confederaciones sindicales democráticas e independientes. Nos parece un objetivo ilusionante en la medida que tenga una voluntad integradora. Se trataría de, entre otras cosas, fortalecer la credibilidad, la legitimidad y la representatividad de todo el movimiento sindical y especialmente en encarar los desafíos crecientes de la globalización.

**[ Las dos internacionales están trabajando la posibilidad de crear una nueva organización sindical mundial que, más allá de las organizaciones que actualmente están afiliadas a la CMT y a la CIOSL, quedaría abierta a todas la confederaciones sindicales democráticas e independientes. ]**

# 6

## COMPROMISO CON OTRO MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**06. 101.** El pasado período intercongresual, desde la perspectiva de la negociación colectiva, puede considerarse como el de la búsqueda de un nuevo modelo, unas nuevas referencias y criterios de actuación. Esta búsqueda respondía, efectivamente, a una insatisfacción creciente respecto a las posibilidades que la negociación colectiva en vigor venía teniendo para responder a lo que llamamos el nuevo mercado de trabajo.

### A) LA CRISIS DE UN MODELO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**06. 102.** Durante los años 80 y 90, la posición de ELA en la negociación colectiva vino marcada por dos factores. Por un lado, la necesidad de consolidar y defender un marco negociador, el vasco, respecto a las medidas y voluntades centralizadoras de las instancias gubernamentales, patronales y sindicales del estado español y, por otro lado, la reconversión y crisis industrial de los 80 y la posterior crisis económica hasta 1992, configuraron, como no podía ser de otro modo, un modelo y una cultura de relaciones laborales en Euskal Herria. La patronal, durante esos años, hizo del desempleo y la crisis un factor disciplinador de primer orden para con la clase trabajadora. La angustia por no perder lo que se tenía y renunciar eventualmente a otras aspiraciones, ha sido durante años un sentimiento generalizado en gran parte de la clase trabajadora vasca.

**06. 103.** Desde 1993 se produce un crecimiento económico sostenido y en ese mismo período el número de personas asalariadas crece un 30%. Es por ello que ELA ha entendido que el síndrome de crisis duraba ya demasiado tiempo. Dicho de otro modo, y haciendo la lectura autocrítica que nos corresponde como sindicato mayoritario: la negociación colectiva desarrollada en todo el período de crecimiento económico no ha conseguido frenar la pérdida de posiciones de la clase trabajadora, sino que ha sido compatible con un progresivo deterioro de las condiciones de trabajo, con el aumento de la precariedad y la discriminación (sexual, racial, de edad...). Todos los sindicatos coincidíamos, en el discurso, en señalar que el paro, la precariedad y discriminación eran el primer problema de clase trabajadora y, sin embargo, se seguían negociando convenios colectivos que no abordaban esas materias, que no ponían remedio a esas situaciones.

**06. 104.** Efectivamente, no era, ni siquiera principalmente, un problema de voluntad. Tampoco era un problema local exclusivamente, pues el modelo de negociación colectiva al uso en todo Europa, y el modelo de concertación social en su conjunto, estaba en crisis. La vigencia de este modelo de negociación colectiva se prolonga quizá por dos razones: por un lado, la dificultad para imaginar otro modelo, otras referencias, y ponerlas en práctica; y por otro, la presión de la clase empresarial por el mantenimiento de un modelo que le ha permitido incrementar los beneficios y hacer, no ya del paro, sino de la precariedad, el nuevo factor disciplinador de la clase asalariada.



**06. 105.** Las patronales privadas y públicas, se niegan, y por el momento, se seguirán negando a abordar las cuestiones relacionadas con la precariedad, con la calidad del empleo en todos los ámbitos. Como ha demostrado la práctica de estos años sólo tras conflictos muy duros y muy prolongados, los poderes económicos se avienen a negociar las situaciones de precariedad y discriminación.

**06. 106.** Los poderes políticos, además, apuntalan esta situación. Se realizan reformas laborales bajo el paradigma de la competitividad y no de la defensa del mundo del trabajo. Los gobiernos y patronales, aprovechan la debilidad sindical (cuando no la confianza ciega de algunos sindicatos en la concertación) para efectuar también reformas consensuadas. Las administraciones vascas en nuestro caso, estrechan progresivamente las posibilidades del conflicto a través de laudos de obligado cumplimiento, servicios mínimos abusivos, represión y campañas mediáticas orientadas a que la sociedad acepte el statu quo.

## **B) CLAVES QUE SE HAN IDO APUNTANDO PARA UNA NUEVA FASE**

**06. 107.** En ese escenario descrito iniciamos en torno al X Congreso un importante debate. En ELA seguimos creyendo que la negociación colectiva y los convenios deben ser un instrumento real para la mejora de las condiciones de trabajo. Pero esto no es un mecanismo automático: para que el convenio colectivo puede ser eso deben cumplirse determinadas condiciones, algunas de las cuales merece la pena apuntar.

**06. 108.** En primer lugar, las reivindicaciones, los contenidos reales deben ser los que determinan la orientación del conflicto y de los eventuales procesos negociadores. No hay contenidos que se caen y otro que se mantienen, o mejor, no hay contenidos cuyo objeto sea el reclamo publicitario. Más en concreto, aquellas materias reivindicativas que afectan a las condiciones de empleo deben pasar a tener un lugar determinante en el desarrollo y la resolución del conflicto.

**06. 109.** En segundo lugar, es preciso elegir el ámbito de negociación más adecuado en función de un minucioso examen de nuestra correlación de fuerzas. No es una idea nueva. De hecho, fue un principio "muy de ELA" en los años 80 y 90 con vistas al blindaje de un marco vasco de relaciones laborales. Entonces y ahora, frente al marco estatal propugnábamos un marco de negociación (el vasco) donde podemos fijar una correlación de fuerzas diferente. Ahora extendemos esta reflexión de ámbito: es preciso examinar en cada caso la correlación de fuerzas, empresa por empresa y sector por sector.

**06. 110.** Una tercera convicción desde la que hemos abordado esta fase es que un nuevo modelo de negociación colectiva no podrá serlo si no cuenta con la participación, la implicación activa de los trabajadores y trabajadoras afectados en todo el proceso, desde la definición de los contenidos hasta la resolución final, pasando por todas las fases de los conflictos.

**06. 111.** Una cuarta condición para que el convenio pueda ser un instrumento de mejora real en las condiciones de trabajo es la disposición a la lucha, la actitud desde la que se afronta la negociación colectiva. Han pasado los años del modelo fordista (que por otra parte en Euskadi no hemos conocido en toda su extensión) en los que sin excesivo con-

[ Las patronales privadas y públicas, se niegan a abordar las cuestiones relacionadas con la precariedad, con la calidad del empleo en todos los ámbitos. ]

[ En ELA seguimos creyendo que la negociación colectiva y los convenios deben ser un instrumento real para la mejora de las condiciones de trabajo. Pero esto no es un mecanismo automático: para que el convenio colectivo puede ser eso deben cumplirse determinadas condiciones. ]

[ La caja de resistencia, que más allá de disquisiciones semánticas, se ha revelado en la práctica como un elemento ineludible para modificar las reglas del juego que la patronal quiere imponer. ]

[ Es evidente que la verdadera fractura del movimiento sindical, que tanto gustan de citar políticos, empresarios y comentaristas, se da en los modelos sindicales. La diferencia de fondo radica en el papel otorgado a los contenidos reivindicativos en la estrategia de la negociación colectiva, y al conflicto, como instrumento de intervención sindical. ]

flicto la clase trabajadora se hacía al menos con parte de los incrementos de la productividad. Los conflictos desarrollados en estos últimos años (muy duros y muy largos en su mayoría) enseñan que no hay resultados sin lucha.

**06. 112.** Nuestra disposición no se asienta en el optimismo o en la perspectiva segura del éxito, sino en la confianza en los valores y la organización que representamos. Hoy, desgraciadamente, preparar la negociación colectiva de verdad, es preparar el conflicto. Mejor que nadie lo sabe la patronal, que ante eso hace apelaciones al sindicalismo profesional y responsable, apoyado por la clase política casi en pleno.

**06. 113.** En quinto lugar, y como viene demostrándose en la práctica, hay reivindicación si hay instrumentos que hacen posible su sostenimiento en el tiempo. Y nuestros instrumentos fundamentales son dos: por un lado, la organización, es decir, el sindicato que llega eficazmente a los ámbitos en que decide entablar la lucha; y por otro lado, la caja de resistencia, que más allá de disquisiciones semánticas, se ha revelado en la práctica como un elemento ineludible para modificar las reglas del juego que la patronal quiere imponer.

**06. 114.** Y finalmente, las alianzas. Decimos finalmente, porque las alianzas reales, las que suman, sólo son posibles si hay una consonancia mínima y fundamental en las convicciones manifestadas más arriba. Hecha la suma, entre aliados puede haber diferencias tácticas, pero no estratégicas porque las alianzas reales se sustentan en opciones fundamentales compartidas respecto al modelo sindical y a los criterios de organización y de actuación en la negociación colectiva. En este sentido, la sola suma de siglas no supone la suma de fuerzas. La experiencia nos dice, por ejemplo, cómo es posible sumarse a convocatorias de huelga incluso cuando ya se ha cerrado previamente el pacto con la patronal.

### C) A MODO DE CONCLUSIÓN: EL VERDADERO DEBATE ESTÁ EN LOS MODELOS SINDICALES

**06. 115.** Las decantaciones estratégicas de estos años han permitido, sin lugar a dudas, una mejor visualización de los diferentes modelos sindicales en liza en el país, que aparecen cada vez más claros y contrapuestos.

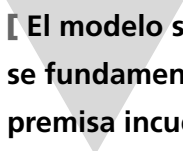
**06. 116.** En uno de los modelos, la negociación colectiva aparece cada vez más como una realidad a gestionar, toda vez que la firma de un convenio es un hecho decidido de antemano, al margen de la magnitud del desgaste que los contenidos vayan sufriendo en el transcurso de la negociación. No es extraño que este modelo siga afirmando la necesidad y la virtud del diálogo social, como extensión de ese modelo de negociación colectiva a otras materias de carácter interprofesional, en el que participan eventualmente las administraciones. Este modelo no está preparado, ni ideológica ni instrumentalmente, para una negociación colectiva de corte reivindicativo.

**06. 117.** Desde esta perspectiva es evidente que la verdadera fractura del movimiento sindical, que tanto gustan de citar políticos, empresarios y comentaristas, se da en los modelos sindicales. La diferencia de fondo radica en el papel otorgado a los contenidos reivindicativos en la estrategia de la negociación colectiva, y al conflicto, como instrumento de intervención sindical.



**06. 118.** El modelo sindical de ELA se fundamenta en una premisa incuestionable: el sindicalismo que no está presente en la empresa, con organización y capacidad de propuesta y acción, no puede abordar la situación real del mundo del trabajo. Para ello, nuestro modelo de negociación colectiva se basa en la reivindicación de los contenidos que alcanzan el fondo de la situación estructural y en la acción sindical organizada.

**06. 119.** En este sentido, relacionando el debate de ámbitos y modelos, podemos decir que el sindicalismo que no está en la empresa no es alternativo, porque no tiene alternativa: sólo el sindicalismo que está en la empresa es alternativo, porque tiene alternativa. No es un mero juego de palabras: el sindicalismo que está en la empresa, que toca tierra, puede usar los diferentes ámbitos de forma dialéctica con vistas a mejorar sus resultados. Otra cosa es acertar, lograr una determinada correlación de fuerzas, ganar... eso depende además de otros muchos factores. Pero el sindicalismo que no toca tierra, por el contrario, está condenado a la debilidad. Porque su único ámbito es la cúpula, la institucionalización, la transacción alejada de las bases.



**[ El modelo sindical de ELA se fundamenta en una premisa incuestionable: el sindicalismo que no está presente en la empresa, con organización y capacidad de propuesta y acción, no puede abordar la situación real del mundo del trabajo. ]**

# 7

## COMPROMISO CON UN MODELO DE SOCIEDAD MÁS JUSTO Y SOLIDARIO

**07. 101.** La defensa de ELA de una sociedad más justa y solidaria no queda circunscrita sólo al ámbito del empleo. Las políticas sociales y fiscales tienen una incidencia directa en la calidad de vida de las personas. Por ello, ELA tiene mucho que decir en ámbitos como las pensiones, las prestaciones por desempleo, la vivienda, los impuestos, la educación, la sanidad, los servicios sociales, el medioambiente, o la renta básica. Basta reflexionar un momento sobre la importancia que estas materias tienen para darnos cuenta de lo necesario que es que nuestro sindicato sea una organización activa en estos temas.

### A) MEJORANDO NUESTRA CAPACIDAD DE DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA

**07. 102.** Desde el X. Congreso confederal hemos avanzado en nuestra capacidad de diagnóstico y propuesta. Así, se puede decir que nuestros Análisis de Coyuntura o nuestro Informe Anual sobre la Fiscalidad se han consolidado y mejorado, convirtiéndose en herramientas importantes para acceder a un diagnóstico adecuado de la realidad económica y social vasca.

**07. 103.** Además hemos incorporado nuevos temas. Destacan, en este sentido, los análisis anuales sobre los proyectos de presupuestos de los gobiernos de Navarra y de la CAPV, los documentos y propuestas sobre vivienda, la red ferroviaria vasca, medioambiente o inmigración.

### B) LA MOVILIZACIÓN COMO VÍA PARA FORTALECER NUESTRA POSICIÓN REIVINDICATIVA

**07. 104.** En un contexto en el que dominan las políticas neoliberales y los temas sociales se sustraen del debate político, hay que hacer un gran esfuerzo para concienciar a nuestras estructuras y al conjunto de la clase trabajadora. Sólo de esta forma vamos a poder tener éxito en la defensa de nuestras propuestas.

**07. 105.** Dicho de otra forma, no basta con tener un buen diagnóstico y unas buenas propuestas: sin concienciación y movilización no vamos a conseguir cambiar las políticas de las instituciones. No basta con tener razón. Tenemos que fortalecer nuestra posición, lo que conlleva mejorar en la ideologización y en nuestra posición reivindicativa en el ámbito del modelo de sociedad.

**07. 106.** En estos años hemos vivido distintos momentos reivindicativos. En ocasiones las movilizaciones se han producido en oposición a reformas antisociales (19-J, reforma del IRPF, pensiones). En otros casos hemos reivindicado medidas que no han sido aceptadas por las instituciones (Carta de Derechos Sociales, vivienda, red ferroviaria,...).



### C) EL FORO SOCIAL DE EUSKAL HERRIA

**07. 107.** Desde nuestro compromiso con un modelo de sociedad más justo y solidario, es necesario hacer una mención al proceso del Foro Social de Euskal Herria. ELA viene participando activamente en el proceso del Foro, como se constató en el encuentro de Gasteiz en 2003, tanto durante las conferencias y seminarios como durante la manifestación que tuvo lugar.

**07. 108.** El Foro Social es un espacio privilegiado de encuentro entre el conjunto de organizaciones sociales de Euskal Herria. Para ELA constituye un marco adecuado para:

**07. 109.** – El enriquecimiento ideológico. El Foro aborda cuestiones diversas, que a las personas de ELA nos viene muy bien conocer de primera mano. El neoliberalismo afecta a todos los sectores sociales y la presencia de éstos en el Foro nos permite un conocimiento más completo de las problemáticas y dinámicas sociales.

**07. 110.** – La aportación de nuestras experiencias. El Foro da la oportunidad al resto de organizaciones y personas militantes de conocer lo que se viene realizando desde el sindicalismo: sus luchas, las dificultades, y los éxitos.

**07. 111.** – La formación de redes. Con un trabajo previo adecuado, el Foro ofrece la oportunidad de articular redes sobre temas concretos, en los que ELA tiene interés en participar.

**07. 112.** – Espacio para reivindicar una Euskal Herria más social. El Foro es un espacio adecuado para denunciar la Euskal Herria neoliberal existente y reivindicar que otra es posible y necesaria.

[ Es necesario hacer una mención al proceso del Foro Social de Euskal Herria. ELA viene participando activamente en el proceso del Foro, como se constató en el encuentro de Gasteiz en 2003, tanto durante las conferencias y seminarios como durante la manifestación que tuvo lugar. ]

# 8

## COMPROMISO CON LA DEMOCRACIA Y LA SOBERANÍA VASCA

### A) ENTRE LAS RESPUESTAS OBLIGADAS...

**08. 101.** Las iniciativas de respuesta han ocupado una parte no pequeña del quehacer sociopolítico de ELA en estos cuatro años. Venía exigida por una coyuntura especialmente grave. Nos hemos movilizado en torno a los asesinatos y las amenazas, por los derechos de los presos y presas vascas, contra la ilegalización, los cierres de periódicos y revistas, o contra multitud de otras medidas represivas del gobierno español y los poderes del estado.

**08. 102.** Entre las respuestas dadas por la sociedad vasca a los ataques recibidos cabe sin duda destacar la realizada con ocasión del cierre de Egunkaria. Por la magnitud de la respuesta, por su pluralidad, por el grado de iniciativa que ha asumido la mayoría sindical vasca con la jornada del 13 de marzo y el acto de la Casilla.

**08. 103.** Sin embargo, en muchos momentos no hemos podido sustraernos, por un lado, a la sensación de que el estado, con todos sus aparatos de poder, acababa modelando nuestra agenda. Por otro lado, la permanencia de ETA esclerotizaba el debate político, porque permitía a los agentes instalarse en discursos políticos cerrados. Salir del círculo vicioso de los inmovilismos políticos era una necesidad absoluta..

**08. 104.** Por todo ello, en más de una ocasión hemos hecho llamamientos a inaugurar una nueva etapa política, con nuevos principios de referencia y códigos de actuación. Eran y son absolutamente necesarios referentes compartidos, unos mínimos comunes operativos que permitan respuestas de mayor calado que la reacción puntual e inmediata a tantos ataques contra Euskal Herria.

### B) ... Y LA TOMA DE INICIATIVAS: LA HUELGA GENERAL DEL 19-J DE 2002

**08. 105.** Pero no todo han sido respuestas moldeadas por iniciativas de otros.

**08. 106.** El Comité Nacional de ELA hizo público en abril 2002 una resolución titulada "Apuntes para un proceso soberanista". En ella, se propone un proceso orientado a superar el marco jurídico-político actual, sustentado en el derecho de autodeterminación de Euskal Herria, en el que los contenidos que determinan un modelo solidario y socialmente integrado deben ocupar un lugar preeminente.

**08. 107.** Hemos de destacar la Huelga General del 19 de junio de 2002 como una forma distinta y autónoma de acción sindical, que debe ser referente obligado en el futuro.

**08. 108.** Se trataba de dar una respuesta a una reforma legislativa del gobierno español de marcado carácter antisocial, ciertamente, y esa es la orientación que el sindicalismo español quiso dar a la convocatoria del

20-J. Pero el sindicalismo abertzale entendió que la convocatoria debía tener un horizonte más amplio.

**08. 109.** La convocatoria fue, en este sentido, un ejemplo de práctica soberanista y de praxis progresista, demostrando definitivamente que el sindicalismo vasco no es un subsistema del sindicalismo español. En este sentido, la huelga general marca un punto de no retorno.

**08. 110.** Puso además de manifiesto las virtualidades de la acumulación de fuerzas cuando se definen objetivos estratégicos comunes incluso en escenarios de fuerte oposición política; supuso un fortalecimiento de las organizaciones promotoras del paro, demostrando su operatividad en las circunstancias más adversas; reveló la credibilidad que el sindicalismo abertzale tiene en una amplia base social, demostrando que hay una masa crítica importante a favor de apuestas de calado nacional y social; supuso un hito en clave de reivindicación nacional y de clase; finalmente, escenificó también un cuestionamiento práctico de la ideología del consenso.

**08. 111.** En definitiva, una iniciativa con muchos matices que resume de alguna manera la aportación genuina que entendemos que el sindicalismo de ELA debe hacer en el futuro.

[ Hemos de destacar la Huelga General del 19 de junio de 2002 como una forma distinta y autónoma de acción sindical. ]

[ La convocatoria fue, en este sentido, un ejemplo de práctica soberanista y de praxis progresista, demostrando definitivamente que el sindicalismo vasco no es un subsistema del sindicalismo español. ]



# 9

## EN PERMANENTE ADAPTACIÓN ORGANIZATIVA: VOLUNTAD DE CONTRAPODER

**09. 101.** El I. Congreso Confederal Extraordinario de ELA celebrado en 2003 adaptó los estatutos confederales al nuevo Plan de Organización llamado "4x12=29". Este Congreso fue precedido de los Congresos de las seis federaciones, para adaptar sus estatutos a la nueva estructura organizativa y para constituir las nuevas federaciones, como en el caso de Hainbat y Gizalan. Por lo tanto, la reflexión organizativa de esta ponencia congresual continua y profundiza el debate organizativo realizado en el conjunto del sindicato con motivo de los citados Congresos.

**09. 102.** Valoramos ahora los objetivos organizativos planteados en el X. Congreso.

### A) AFILIACIÓN

**09. 103.** El X. Congreso Confederal planteó un objetivo de 100.000 personas afiliadas para 2004, cifra que se ha superado holgadamente. Han sido el seguimiento permanente de los objetivos y la tensión del conjunto de las organizaciones los que han propiciado esos resultados.

	TOTAL	OCUPADA (total y %)	TASA SINDICACION
X. Congreso (31-10-2000)	90.256	77.829 (86,23%)	9,45
Mayo 2004	104.165	94.474 (90,69%)	10,28
Diferencia	13.909	16.645	0,83
%	15,41	21,39	8,78

**09. 104.** La evolución que esas cifras reflejan es muy significativa: trabajamos en un contexto cada vez más adverso, un mercado laboral más precarizado y atomizado. Y sin embargo, nuestro trabajo muestra que cuando se responde a las necesidades y aspiraciones de los colectivos precarizados y discriminados, surgen nuevas oportunidades de extensión sindical y por tanto de afiliación. Esta afirmación es verificable si examinamos nuestros incrementos de afiliación por sexo y edad:

	MUJERES			JOVENES (<35)		
	TOTAL	OCUPADA	TASA SINDICACION	TOTAL	OCUPADA	TASA SINDICACION
OCTUBRE 2000	27.743	23.193	7,24	21.014	18.893	4,66
MAYO 2004	35.204	30.547	7,69	25.821	23.944	6,46
DIFERENCIA	7.461	7.354	0,45	4.807	5.021	1,80
%	26,89	31,7	6,21	22,87	26,57	38,63

**09. 105.** La estructura de la afiliación de ELA, por tanto, es cada vez más acorde a las características del llamado nuevo mercado de trabajo. Estos datos nos permiten ser optimistas pues indican que el sindicalismo reivindicativo tiene futuro.



**09. 106.** Hemos de seguir siendo exigentes en los objetivos afiliativos. El seguimiento de los objetivos marcados en este capítulo seguirá siendo prioritario en todas las federaciones y comarcas, y ocupar una parte fundamental en el plan de trabajo de todas las personas responsables de la organización.

## **B) REPRESENTACIÓN**

**09. 107.** Las elecciones sindicales no son un fin en sí mismo, sino el medio para ir reforzando la estructura de delegados y delegadas de ELA. Necesitamos más y mejores delegados y delegadas para extender nuestro proyecto, para consolidar la mayoría de ELA en empresas y en sectores.

**09. 108.** El trabajo y los resultados conseguidos en este capítulo han sido notables. Hemos trabajado la representatividad sindical con objetivos concretos, y con un seguimiento sistemático, en las comarcas y en las federaciones.

**09. 109.** Partíamos del 35,62% de representatividad en Euskal Herria en el año 2000 (con 8.174 delegados y delegadas). En abril de 2004 hemos alcanzado el 36,15% (41,02% en la CAPV y 20,93% en Navarra) con 9.153 delegados y delegadas.

**09. 110.** Por tamaño de empresa, hemos aumentado el porcentaje tanto en comités de empresa como en delegados de personal. En las PyMEs hay cinco comarcas de doce donde superamos el 50% de representatividad. Conseguimos además, estos índices, compitiendo con otras tres confederaciones y, además, en plena ofensiva patronal contra la celebración de elecciones sindicales (sobre todo en PyMEs).

## **C) PROFUNDIZACIÓN DE LA OPERATIVIDAD DE LA COMARCA INTEGRAL**

**09. 111.** La comarca integral, puesta en marcha en el IX. Congreso, es el paso organizativo más importante de los últimos años en ELA. Es una realidad ya consolidada, pues ha conocido un desarrollo considerable, que pretende trasladar el modelo confederal de ELA al ámbito local, para responder mejor a los cambios sociales y al nuevo mercado de trabajo. De hecho, una única dirección intersectorial de todos los medios organizativos y servicios disponibles en la comarca, y su actuación coordinada en la acción sindical, cuenta con grandes potencialidades que todavía tenemos que desarrollar.

**09. 112.** La comarca integral ha permitido ejecutar las decisiones confederales, federales y locales en su ámbito con gran eficacia. En este sentido, hay que mencionar el gran trabajo realizado en la preparación de la huelga general del 19 de junio de 2002. En pocas semanas, y con una fecha propia, distinta a la de la huelga del Estado, las uniones comarcales desarrollaron una excelente labor a nivel de discurso, en llegar a todas las empresas y centros de trabajo, y de socialización a nivel local. Esta misma eficacia se ha demostrado en la preparación del 1º de mayo, y en la ejecución de otras movilizaciones (jornadas nacionales y comarcales de negociación colectiva, paro contra el cierre de Egunkaria...).

**09. 113.** El trabajo coordinado de los y las responsables de la unión comarcal ha tenido también unos resultados notables en la preparación del período concentrado de elecciones sindicales. Asimismo, el papel del

[ Nuestro trabajo muestra que cuando se responde a las necesidades y aspiraciones de los colectivos precarizados y discriminados, surgen nuevas oportunidades de extensión sindical y por tanto de afiliación. ]

[ Hemos aumentado el porcentaje tanto en comités de empresa como en delegados de personal. En las PyMEs hay cinco comarcas de doce donde superamos el 50% de representatividad. ]

[ La comarca integral ha permitido ejecutar las decisiones confederales, federales y locales en su ámbito con gran eficacia. En este sentido, hay que mencionar el gran trabajo realizado en la preparación de la huelga general del 19 de junio de 2002. ]

[ Se está dando un cambio fundamental respecto a la concepción del papel que la comarca debe tener en relación con la negociación colectiva. La comarca dinamiza la negociación sectorial y de empresa, organiza los medios de apoyo necesarios para ello. ]

[ ELA requiere contar con una organización potente, sustentada en la militancia y organizaciones de base sólidas y dinámicas, con capacidad de análisis y respuesta en los ámbitos en los que desarrollan su trabajo sindical. ]

[ La constatación de esta carencia y la necesidad de integrar en el sindicato a más militantes ha sido la razón principal de la aprobación del Plan de Organización "4x12=29". ]

Comité Comarcal en el seguimiento periódico y mensual de las elecciones sindicales fuera del período concentrado es fundamental.

**09. 114.** Se está dando un cambio fundamental respecto a la concepción del papel que la comarca debe tener en relación con la negociación colectiva. La comarca dinamiza la negociación sectorial y de empresa, organiza los medios de apoyo necesarios para ello. Se pueden citar multitud de ejemplos de conflictos sectoriales y de empresa sostenidos gracias al apoyo comarcal (Hotel M<sup>a</sup> Cristina, Caballito, Residencia Ariznabarra, FCC Basauri, OTA de Tudela, Clece de Irún, ...). El recorrido por hacer es aún largo y totalmente necesario para el desarrollo de la negociación colectiva que venimos planteando.

**09. 115.** La contribución de la comarca integral ha sido menor en relación al modelo de sociedad. No hemos conseguido activar suficientemente los medios comarcales contra los recortes sociales que se han dado en los ámbitos locales, ni hemos trabajado suficientemente las alianzas con otras organizaciones sociales en este ámbito.

**09. 116.** Con todo, el camino recorrido ha sido importante en todas las comarcas, incluso en las capitales.

**09. 117.** La gran asignatura pendiente de la unión comarcal es la integración de los y las militantes en el sindicato, a través de la constitución y desarrollo de las organizaciones de base (uniones locales). Es uno de los principales retos organizativos que nos planteamos para los años siguientes. El desarrollo de estas uniones locales permitiría ganar en capacidad de reflexión, diagnóstico y propuesta desde las organizaciones de base hacia la confederación.

#### **D) AMPLIACIÓN Y MOTIVACIÓN DE LA MILITANCIA. DINAMIZACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES DE BASE**

**09. 118.** En la anterior ponencia congresual definíamos a la militancia de ELA como el motor del sindicato, sin el cual no es posible que se dé el cambio social que reivindicamos.

**09. 119.** El recorrido organizativo que hemos tenido en los últimos años ha sido importante. No han sido pocos las y los nuevos militantes, fundamentalmente jóvenes y mujeres, que se han ilusionado con el proyecto de ELA y trabajan por él. Sin embargo, esta militancia sigue siendo insuficiente para un modelo sindical que tiene unos retos y unos objetivos estratégicos exigentes. ELA requiere contar con una organización potente, sustentada en la militancia y organizaciones de base sólidas y dinámicas, con capacidad de análisis y respuesta en los ámbitos en los que desarrollan su trabajo sindical.

**09. 120.** La constatación de esta carencia y la necesidad de integrar en el sindicato a más militantes ha sido la razón principal de la aprobación del Plan de Organización "4x12=29".

#### **E) CONTINUAR CON EL DESARROLLO DE LAS FEDERACIONES PROFESIONALES. PROFUNDIZAR Y GENERALIZAR UN NUEVO MÉTODO DE TRABAJO (PLAN DE ORGANIZACIÓN)**

**09. 121.** El Plan de Organización de 1999 distinguía las responsabilidades sobre empresas grandes o comités de empresa y las de las PyMEs. Aquel plan pretendía adaptar mejor el trabajo sindical a cada tipo de



empresa, y establecer para ello un método de trabajo más sistemático, de tal forma que todas y cada una de las empresas del plan de organización (empresas con representatividad sindical) tuvieran una persona responsable.

**09. 122.** El desarrollo de este método de trabajo ha sido desigual en ambos tipos de empresas.

**09. 123.** En el área de las PyMEs hemos desarrollado un método de trabajo consistente en ordenar y planificar las visitas a las empresas con un triple objetivo: afiliación, representación y acción sindical. Es un método afianzado y consolidado por el equipo de las PyMEs y por los responsables interprofesionales con este tipo de empresas. Es, además, la única forma de garantizar que se atiendan todas las empresas del plan de organización, con visitas de calidad, que respondan a las necesidades de las y los trabajadores de estas empresas.

**09. 124.** En las empresas de comité no hemos llegado a consolidar un método de trabajo tan sistemático. Las dificultades en este tipo de empresas son mayores, ya que los parámetros de seguimiento del trabajo en las empresas grandes son más complejos. A los criterios numéricos de la afiliación y representación sindical se suman otras variables como el grado del afianzamiento de la sección sindical, la participación de la afiliación en la preparación y el desarrollo de la negociación colectiva, el trabajo para motivar a la militancia... todo ello de más difícil evaluación.

**[ En las empresas de comité no hemos llegado a consolidar un método de trabajo tan sistemático. Las dificultades en este tipo de empresas son mayores, ya que los parámetros de seguimiento del trabajo en las empresas grandes son más complejos. ]**

# FORTALECIENDO LAS ÁREAS Y SERVICIOS QUE POSIBILITAN Y BLINDAN NUESTRO MODELO SINDICAL

## A) ÁREA DE SERVICIOS JURÍDICOS

**10. 101.** Los Servicios Jurídicos son un complemento valioso de la acción sindical para la mejor defensa de los intereses de las personas afiliadas y un importante vehículo para ganar la adhesión trabajadores y trabajadoras. Así lo demuestra el hecho de que a una de cada seis personas que se afilian se les abra un expediente y que una de cada cuatro personas en expedientes tengan una antigüedad inferior a los seis meses como afiliada en el momento de la apertura de ese expediente.

**10. 102.** Como consecuencia de decisiones organizativas y de la propia evolución del mundo del trabajo, se ha producido una transformación muy importante en estos servicios durante estos últimos años. La descentralización del Servicio Jurídico materializada en el período intercongresual anterior tenía por objetivo mejorar la calidad del servicio acercándolo más a la afiliación y conectándolo con la acción sindical. El balance no puede ser sino satisfactorio.

**10. 103.** La puesta en marcha del Plan de Organización de 1999, y más en concreto, la comarcalización de las personas responsables de PyMEs, ha tenido una influencia decisiva en el propio Servicio Jurídico. Ha permitido acercarse más a las personas trabajadoras y trabajar por la resolución de sus problemas en las empresas, sin limitarnos a esperar en nuestros locales. La comunicación entre responsables de PyMEs y Servicios Jurídicos debe valorarse positivamente, aunque puede mejorar sistematizando mejor la información sobre las personas que siguen visitando nuestros locales en demanda directa de atención jurídica. Esto nos tiene que ayudar, como ya decimos en otra parte de esta ponencia, vincular mejor atención, acción sindical, afiliación, representación y militancia.

**10. 104.** El deterioro de las relaciones laborales también influye necesariamente en la cantidad de trabajo a atender por el Servicio Jurídico. La creciente vulneración por parte empresarial, fundamentalmente en la PyME, de los derechos de las personas trabajadoras, el fraude en la contratación, la discriminación o la beligerancia de las mutuas en el tratamiento de las bajas y la calificación de las mismas, hacen que sean cada vez más las personas que necesitan amparo. El número de personas que diariamente visita nuestros locales para ser atendidas ha aumentado de forma importante; desde el año 2000 el número de expedientes que anualmente abrimos se ha incrementado en un 41,5% y en un 57,2% el número de personas que se incorporan en esos expedientes. Para dar respuesta a esta situación y seguir prestando una atención de calidad hemos reforzado y adaptado nuestros servicios.

**10. 105.** Debemos seguir mejorando la calidad del servicio. Para ello los equipos jurídicos deben estar bien dimensionados y deben gozar de mayor estabilidad, revisando formas y organización del trabajo. En este campo de la organización, como ya se recoge en otro apartado de la ponencia, es clave que se organice de forma adecuada la recepción y atención en nuestros locales.

**10. 106.** La formación de las personas que integran el equipo jurídico es un aspecto que siempre hemos cuidado pero que tenemos que mejorar. Los constantes cambios legislativos y jurisprudenciales que además normalmente suponen una regresión en los derechos de las personas trabajadoras, o la también negativa evolución, desde una perspectiva de derechos laborales, del papel de los jueces y juezas nos obligan a cuidar especialmente este capítulo formativo.

**10. 107.** El aumento en el número de personas que integran el equipo jurídico y su comarcalización dificulta la comunicación interna. Es un aspecto que tenemos que corregir pues, por el volumen de asuntos que hemos de atender la puesta en común de lo aprendido tiene que ser una de la principales fuentes de conocimiento.

## **B) ÁREA DE SALUD LABORAL**

**10. 108.** En los últimos años, hemos consolidado destinando, por un lado, a este área cuatro personas con dedicación completa y, en segundo lugar, organizando cursos específicos para las delegadas y los delegados de prevención. Más de 2.500 personas han tomado parte en esos cursos con el objeto de profundizar en los conocimientos normativos y técnicos mínimos.

**10. 109.** ELA ha tomado parte activa en las distintas comisiones sectoriales, como la de amianto, drogodependencia, construcción, formación... etc., del Instituto Vasco de Salud -Osalan-, y en el caso de Navarra, en el INSL, así como en sus Consejos Generales.

**10. 110.** Pero hemos de ser autocríticos en esta materia:

**10. 111.** – Un porcentaje importante de empresas medias y grandes no tienen constituido el comité de seguridad y salud laboral o no son operativos.

**10. 112.** – La inmensa mayoría de las empresas han optado por las mutuas como servicio de prevención ajeno, limitándose éstas a rellenar test-encuestas para realizar la evaluación de riesgos.

**10. 113.** – La contratación de las mutuas por parte de las empresas para cubrir las contingencias de baja por enfermedad común es constante.

**10. 114.** Nuestra respuesta no ha sido todo lo contundente que hubiera sido deseable. Incluso en casos de accidente mortal y/o grave nos encontramos con resistencias para denunciar la situación desde las empresas. Hemos de ganar en conciencia reivindicativa en esta materia.

**10. 115.** Como sindicato mayoritario, tenemos responsabilidad directa en esta degradación y urge una reflexión que ayude cambiar este estado de cosas. Nuestra actitud de denuncia ha sido constante. Nos hemos concentrado ante cada caso de accidente mortal delante de la empresa, Inspección de Trabajo o Patronal territorial, junto a LAB, ESK y STEE-EILAS. Pero esto no es suficiente.

**10. 116.** Por todo ello, los retos que se nos presentan en los próximos cuatro años son los siguientes:

**10. 117.** – Ninguna empresa de Comité debe quedar sin evaluación de riesgos y sin un plan de prevención dinámico, actualizado. Los comités de seguridad y salud deben estar funcionando, y tiene que haber una vigilancia de salud específica para cada puesto de trabajo.

[ Como consecuencia de decisiones organizativas y de la propia evolución del mundo del trabajo, se ha producido una transformación muy importante en estos servicios durante estos últimos años. ]

[ Nuestra respuesta no ha sido todo lo contundente que hubiera sido deseable. Incluso en casos de accidente mortal y/o grave nos encontramos con resistencias para denunciar la situación desde las empresas. Hemos de ganar en conciencia reivindicativa en esta materia. ]

[ El Gabinete de Negociación Colectiva y de Política Industrial es una estructura técnica de apoyo a la actividad sindical, abarcando el campo de la negociación colectiva, fundamentalmente de empresas, y de aquellas situaciones que requieren el análisis, diagnóstico y actuación en relación a las situaciones económico-financieras, y sus consecuencias en las empresas. ]

**10. 118.** – Seguir formando a los delegados y a las delegadas de prevención, de forma que nuestros cursos sean accesibles, adecuados y prácticos, bien orientados a la empresa.

**10. 119.** – Incrementar nuestra presión en las empresas, para que la prevención y la salud laboral tengan dotaciones presupuestarias concretas.

**10. 120.** – Exigir actitudes más incisivas a los Institutos y a la autoridad laboral para con aquellos empresarios que incumplen sistemáticamente la normativa sobre la materia.

**10. 121.** – Exigir a la empresa que las bajas por enfermedad común sean gestionados por Osakidetza y/o Osasunbidea.

### C) GABINETE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y POLÍTICA INDUSTRIAL

**10. 122.** El Gabinete de Negociación Colectiva y de Política Industrial es una estructura técnica de apoyo a la actividad sindical, abarcando el campo de la negociación colectiva, fundamentalmente de empresas, y de aquellas situaciones que requieren el análisis, diagnóstico y actuación en relación a las situaciones económico-financieras, y sus consecuencias en las empresas.

**10. 123.** En cuanto a la negociación colectiva, son dos ámbitos los que se trabajan:

**10. 124.** – Elaboración de los resultados. Las federaciones entregan al Gabinete los resultados de las negociaciones sectoriales y de empresas para que dos veces al año se confeccionen las estadísticas. Tenemos que mejorar mucho en este ámbito, por cuanto que se producen atrasos injustificados en la entrega de las fichas y, por otro lado, no se cumplimentan en toda su extensión. El análisis de los resultados obtenido nos muestra el alcance concreto de nuestra acción sindical, y ello nos sirve para dirigirla.

**10. 125.** – Facilitar a las federaciones las conclusiones que se obtienen del estudio de las situaciones económicas-financieras para la obtención de los datos que nos reflejan los márgenes que tenemos en el planteamiento concreto de cada proceso de negociación. En el período intercongresual hemos incorporado un nuevo sistema de obtención de datos.

**10. 126.** En cuanto al otro campo, el Gabinete tiene, con la coordinación necesaria con las federaciones, una intervención muy directa y que en esquema se explica:

**10. 127.** – Apoyo técnico para el diagnóstico y propuestas en materias relacionadas con las situaciones económicas-financieras y de organización/producción de las empresas.

**10. 128.** – Reuniones con las federaciones y con las secciones sindicales, exponiendo las conclusiones de las situaciones económicas-financieras.

**10. 129.** – Presencia en otros temas, como los contratos de relevo, despidos objetivos...





**10. 130.** En conclusión, para el siguiente período intercongresual, las líneas generales seguirán siendo las mismas, adaptándose a las necesidades técnicas que vayan surgiendo.

#### **D) GABINETE DE ESTUDIOS**

**10. 131.** El modelo sindical reivindicativo y de contrapoder de ELA tiene una de sus bases en la defensa de una sociedad más justa y solidaria, por lo que es necesario contar con instrumentos para desmontar las políticas neoliberales y para ser capaces de generar una ideología acorde a nuestro modelo sindical. Confrontamos con la ideología dominante, y esto nos exige tener gran rigor.

**10. 132.** El Gabinete de Estudios nos ha permitido mejorar nuestra capacidad de diagnóstico y propuesta en estos años en diversos temas, como son los presupuestos del Gobierno de Navarra y del Gobierno Vasco, la vivienda, el modelo ferroviario o el medioambiente.

**10. 133.** Por otra parte, el Gabinete de Estudios, en su vertiente jurídica, nos ha permitido hacer un seguimiento de los distintos cambios normativos realizados, que han sido muchos y muy variados en lo que hace referencia a la legislación laboral.

**10. 134.** Es necesario seguir y reforzar la línea emprendida. Por un lado, tenemos que avanzar en el análisis y en las propuestas sobre los temas que hemos comentado anteriormente. Por otro, las dinámicas sindicales (propias y en común con otras organizaciones) y sociales nos van a obligar a ello. Es un reto al que debemos responder con eficacia.

#### **E) LAS MEJORAS INTRODUCIDAS EN LA CAJA DE RESISTENCIA**

**10. 135.** Desde el último congreso, la indemnización de la Caja de Resistencia se ha ido incrementando año a año, acumulando un crecimiento del 21,4% en la Caja Ordinaria Semanal (143,01 euros), y el mismo 21,4% en el máximo de la Caja Extraordinaria Mensual (1.218,54 euros).

**10. 136.** Teniendo en cuenta que la evolución del SMI ha ido, no sólo al margen de la de los salarios, sino también al margen y por debajo de la evolución del IPC, la indemnización de la Caja de Resistencia Ordinaria se sitúa en el 115,5% del SMI, frente al 103,1% de hace cuatro años.

**10. 137.** Esta evolución en las indemnizaciones llevó al Consejo Nacional del 30 de Enero de 2003 a adoptar un cambio de reglamento según el cual se establece un límite, inexistente hasta ese momento, para la Caja de Resistencia ordinaria, del salario neto con inclusión de pagas extraordinarias.

**10. 138.** Por otra parte, las características nuevas de las huelgas que estamos llevando a cabo en los últimos años y las posiciones que van adoptando patronal e instituciones ante las mismas nos han llevado a adaptar el reglamento, pudiendo el Comité Ejecutivo, de forma excepcional y cuando se den casos de interés estratégico, extender la cobertura de la indemnización de Caja de Resistencia dando cuenta de ello al Comité Nacional en la primera reunión que se celebre.

#### **F) ÁREA DE PRENSA Y COMUNICACIÓN**

**10. 139.** En materia de publicaciones confederales en los últimos cuatro años se ha consolidado la publicación para militantes "Astekaria"

[ El Gabinete de Estudios nos ha permitido mejorar nuestra capacidad de diagnóstico y propuesta en estos años en diversos temas, como son los presupuestos del Gobierno de Navarra y del Gobierno Vasco, la vivienda, el modelo ferroviario o el medioambiente. ]

[ Desde el último congreso, la indemnización de la Caja de Resistencia se ha ido incrementando año a año, acumulando un crecimiento del 21,4%. ]

[ El paso más importante que en el área de la comunicación se ha dado en el período intercongresual ha sido la publicación de la página Web de ELA ([www.ela-sindikatu.org](http://www.ela-sindikatu.org)), a la que se ha unido la de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua ([www.mrafundazio.org](http://www.mrafundazio.org)). ]

[ A lo largo del período intercongresual hemos llevado a cabo el desarrollo de la red informática a todas las comarcas de la confederación. ]

[ Esta red de PC-s que llega en este momento a un total de 25 locales de las 12 comarcas, permite al conjunto de las personas tanto de estructura como liberadas por horas el acceso a la información necesaria para llevar a cabo las tareas sindicales. ]

(treinta números al año), iniciada en el anterior período intercongresual y se ha continuado con "Landeia" como vehículo principal de comunicación confederal con el conjunto de la afiliación. En el caso de "Landeia" la muy importante subida de los costes de correo a los que una publicación de gran tirada como es "Landeia" (más de 100.000 ejemplares) es tan sensible, ha aconsejado reducir la periodicidad a 8 números al año.

**10. 140.** Puede considerarse también como consolidada la publicación en inglés de Newsletter (cuatro o cinco números al año) del área internacional, que ha superado ya los veinte números.

**10. 141.** Por otra parte, no se ve posible por la limitación de medios humanos, la puesta en circulación, al menos a corto plazo, de una revista como "Lantzen", que trate temas de interés sindical en una cierta profundidad, aunque esta deficiencia sea en alguna medida cubierta por el importante trabajo de publicación de estudios y documentos que viene realizando la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua.

**10. 142.** El paso más importante que en el área de la comunicación se ha dado en el período intercongresual ha sido la publicación de la página Web de ELA ([www.ela-sindikatu.org](http://www.ela-sindikatu.org)), a la que se ha unido la de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua ([www.mrafundazio.org](http://www.mrafundazio.org)). Continuar con el desarrollo de las posibilidades de comunicación que la red ofrece tanto hacia el exterior como hacia la propia estructura de ELA será una tarea importante en este período.

## G) NUEVAS TECNOLOGÍAS

**10. 143.** A lo largo del período intercongresual hemos llevado a cabo el desarrollo de la red informática a todas las comarcas de la confederación.

**10. 144.** Esta red de PC-s que llega en este momento a un total de 25 locales de las 12 comarcas, permite al conjunto de las personas tanto de estructura como liberadas por horas el acceso a la información necesaria para llevar a cabo las tareas sindicales. También permite la comunicación a través del correo electrónico interno con lo que esto supone de mejora para la misma y de ahorro de tiempo en general.

**10. 145.** En este último año se ha dado también el paso de conectar nuestra red con el exterior, permitiendo la comunicación electrónica centralizada con el mismo, y adaptándonos así a las formas de comunicación utilizadas de forma cada vez más importante.



# 3ª PARTE

NUESTRAS PROPUESTAS  
Y LÍNEAS OPERATIVAS



**KONGRESUA**

2004. azaroak 26-27 noviembre  
BILBO

**ELA**

EUSKAL SINDIKATUA

XI CONGRESO CONFEDERAL

# GLOBALIZAR LOS DERECHOS HUMANOS, SOCIALES, LABORALES Y LOS DERECHOS DE LOS PUEBLOS

## A) LOS DERECHOS HUMANOS, ECONÓMICOS, SOCIALES, CULTURALES Y MEDIOAMBIENTALES DEBEN SER DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO

**11. 101.** Como señalábamos en nuestro X Congreso, es necesario cambiar radicalmente el rumbo de la actual globalización. La reivindicación de que se cumplan y se hagan cumplir los derechos recogidos en la declaración de los derechos humanos, así como en la declaración de derechos económicos, sociales, culturales y medioambientales (DESC) parece algo elemental, pero en realidad sería revolucionario. Hoy todos estos derechos son meras declaraciones de intenciones, y no existe ninguna institución u organización o tribunal internacional al que se pueda acudir para exigir que se hagan cumplir. Cabe recordar que dentro de estos derechos se incluye también el derecho de autodeterminación de los pueblos.

## B) UNA EUROPA SOCIAL Y DE LOS PUEBLOS

**11. 102.** Reiteramos nuestra apuesta por una Europa social y de los pueblos, rica en derechos sociales, que haga del bienestar de la ciudadanía el primero de sus objetivos, base ineludible para la consolidación de la identidad europea. El objetivo general de todo este proceso debe ser la realización de una Unión Europea basada en la paz, la democracia, la justicia social, los derechos fundamentales y la libertad, así como los DESC.

**11. 103.** Las críticas que hacemos a la construcción de la Unión Europea nos llevan de lleno a lo que debería ser la construcción de otra Europa:

**11. 104.** – Una política económica y monetaria encaminada a la creación de empleo de calidad. El nivel de empleo y la calidad del mismo deberían ser criterios de obligado cumplimiento, para lo que se requiere un cambio sustancial del Pacto de Estabilidad.

**11. 105.** – La introducción de niveles mínimos de protección social y de presión fiscal (tanto global como en cada uno de los impuestos).

**11. 106.** – La garantía de los servicios públicos en todos los ámbitos de los que depende la calidad de vida de las personas.

**11. 107.** – El establecimiento de los derechos de ciudadanía, que suponga que todas las personas que residan en un lugar tengan los mismos derechos, con independencia de su procedencia, sexo o religión.

**11. 108.** – El respeto a los derechos de los pueblos (la autodeterminación; los derechos culturales; los derechos lingüísticos, etc.)

## C) LAS INTERNACIONALES SINDICALES

**11. 109.** El reto al que se enfrenta el sindicalismo internacional es estar a la altura y ser capaz de dar una respuesta en el adverso contexto

que hemos analizado. La construcción de un sindicalismo de contrapoder hace necesaria una organización eficaz, con representatividad, con medios y estructuras suficientes, también a nivel internacional. Sólo así podrá ser posible la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial.

**11. 110.** Tendrá que optar entre acompañar y confrontar. Si opta por confrontar deberá intentar mejorar su correlación de fuerzas, sumando con aquellos con los que comparte los mismos objetivos. De esta forma la política de alianzas se convierte en una opción estratégica de primer orden. Posiblemente nos hallemos ante un momento histórico en el proceso de conformación de una unidad sindical internacional, como hemos comentado anteriormente. ELA va a impulsar este camino, ya que pensamos que de esta forma el movimiento sindical internacional va a salir fortalecido.

#### **D) LA ADAPTACIÓN DE LOS FOROS**

**11. 111.** La dinámica de los diversos movimientos sociales, que se concreta en los Foros Sociales y en las movilizaciones, debe consolidarse. Hacemos una valoración positiva de lo recorrido hasta ahora, pero ello no es óbice para que veamos la necesidad de mejorar algunos aspectos importantes.

**11. 112.** En primer lugar, creemos que la dinámica del Foro Social Mundial debe ser más abierta y participativa, más del tipo del Foro Social Europeo. Debe haber ocasión de aportar propuestas y de tomar parte de las decisiones sobre la organización del Foro.

**11. 113.** En segundo lugar hay que indicar que la actual dinámica de los Foros anuales conlleva que se destine una parte importante de las energías a la preparación y participación en los mismos. Este aspecto debería revisarse y darle una solución válida para que los procesos mundiales y continentales sigan ganando adhesiones y no pierdan fuerza.

**11. 114.** Quizás el aspecto más importante es el que tiene que ver con las movilizaciones. La fórmula de las asambleas de movimientos coincidiendo con los Foros es adecuada. Sin embargo, creemos que hay que conseguir que cada vez haya más organizaciones que formen parte de redes que se tienen que articular y movilizar no sólo en el entorno del Foro. El reto del movimiento social es el de ser capaces de ser políticamente eficaces profundizando en la capacidad de propuesta y de movilización. El fortalecimiento de las dinámicas globales sólo es posible si a nivel local se da una realidad organizativa fuerte y coordinada.

#### **E) LA ACCIÓN INTERNACIONAL DE ELA**

**11. 115.** Seguiremos propiciando que el movimiento sindical internacional conozca la realidad política y sindical vasca.

**11. 116.** Estamos en condiciones de marcar una presencia activa en las diferentes organizaciones internacionales en las que participamos, aportando nuestro punto de vista, nuestra experiencia y también nuestra valoración crítica en las cuestiones que más nos preocupan.

**11. 117.** En el campo de las relaciones bilaterales, nuestro objetivo es trabajar las relaciones con aquellos sindicatos con los que compartimos aspectos tan importantes como:

**[ Posiblemente nos hallemos ante un momento histórico en el proceso de conformación de una unidad sindical internacional. ELA va a impulsar este camino, ya que pensamos que de esta forma el movimiento sindical internacional va a salir fortalecido. ]**

**[ El reto del movimiento social es el de ser capaces de ser políticamente eficaces profundizando en la capacidad de propuesta y de movilización. El fortalecimiento de las dinámicas globales sólo es posible si a nivel local se da una realidad organizativa fuerte y coordinada. ]**

[ Vamos a seguir en la línea marcada de los Encuentros de sindicatos de naciones sin estado, con un formato similar a los que han tenido lugar. ]

[ En relación a los Foros Sociales, o la Marcha Mundial de las Mujeres, ELA va a seguir teniendo una participación activa, participando del interés de crear una alianza social plural y estable, también a nivel internacional. ]

**11. 118.** – la cuestión nacional (tanto el Sahara, Palestina como Québec, Escocia)

**11. 119.** – el modelo sindical (de corte reivindicativo y de contrapoder)

**11. 120.** – y, a otro nivel, también el ámbito geográfico (Europa es nuestro entorno más inmediato)

**11. 121.** Por ello vamos a seguir en la línea marcada de los Encuentros de sindicatos de naciones sin estado, con un formato similar a los que han tenido lugar.

**11. 122.** En relación a los Foros Sociales, o la Marcha Mundial de las Mujeres, ELA va a seguir teniendo una participación activa, participando del interés de crear una alianza social plural y estable, también a nivel internacional. En este sentido, junto a nuestra participación, vamos a seguir defendiendo en las organizaciones sindicales internacionales la necesidad de una implicación permanente en los Foros y en las distintas movilizaciones que se vienen desarrollando.

**11. 123.** En esta fase que comienza a partir de este XI Congreso, tras los cambios organizativos que han tenido lugar en el período intercongresual y que culminaron en el Congreso Extraordinario que tuvo lugar el 2003, también es objetivo de la organización reforzar la presencia internacional de sus federaciones profesionales.

**11. 124.** Las federaciones profesionales de ELA están afiliadas a los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) y a las Federaciones profesionales Europeas desde su constitución. La designación de un miembro del equipo de dirección de la federación como responsable de las relaciones internacionales de la misma servirá para impulsar la presencia y la participación de las federaciones en las respectivas organizaciones internacionales y europeas, siempre en coordinación con la política internacional de la confederación.

**11. 125.** También los próximos años seguiremos desarrollando la cooperación internacional a través de GARAPENA con la misma vocación de fortalecer nuestras relaciones internacionales y estrechar los lazos que nos unen a sindicatos de distintas partes del mundo y que cuentan con características muy diferentes.

# 12

## FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EMPRESAS Y SECTORES

**12. 101.** Hacer de los contenidos el factor clave para la motivación, la movilización y la resolución de los conflictos; construir alternativas conjugando dialécticamente sectores y centros de trabajo; incrementar el protagonismo y la participación de la afiliación en todo el proceso de la negociación colectiva; y hacer a las localidades y comarcas partícipes de los conflictos de las empresas y sectores, ganando la opinión pública y el apoyo de la gente siempre que sea posible, son quizá los desafíos más importantes para el siguiente período intercongresual.

### A) PRECARIEDAD Y DISCRIMINACIÓN EN EL CENTRO DE LA ACCIÓN SINDICAL

**12. 102.** La definición de los contenidos reivindicativos es un trabajo fundamental en la negociación colectiva. Corresponde por un lado, a la confederación y a las federaciones expresar y transmitir su propia agenda de aspiraciones y objetivos, el norte estratégico. Pero corresponde a la afiliación y militancia de cada sector y cada empresa definir con los pies en el suelo la agenda concreta reivindicativa. Coherente con las opciones generales de la confederación pero bien situada en el ámbito en cuestión, esa agenda reivindicativa debe ser capaz de generar la adhesión y la ilusión necesaria para un proceso negociador. A la definición de esos contenidos deben ayudar el introducir mecanismos de consulta exhaustiva, la discusión permanente y la formación. Por ello se hace necesaria, ya en esta primera fase de preparación de la negociación colectiva, la participación activa de federaciones, comarca integral y áreas confederales (negociación colectiva, formación...).

**12. 103.** En coherencia con lo que venimos diciendo a lo largo de toda la ponencia, nuestra confederación considera como objetivos prioritarios los siguientes:

**12. 104.** – Luchar contra la discriminación, sea cual sea su origen (sexo, edad, etnia, opción sexual, minusvalías...) y sus manifestaciones. Más en concreto, hemos de trabajar contra cuantas circunstancias impongan diferentes condiciones de trabajo a personas que desarrollan trabajos similares y hemos de favorecer la contratación de personas de colectivos discriminados en igualdad de condiciones.

**12. 105.** – Lucha contra la precariedad: el contrato indefinido debe ser el contrato ordinario. La conversión de contratos temporales en fijos; el seguimiento y la vigilancia estricta por parte de las secciones sindicales de los contratos temporales por si se producen irregularidades; establecer límites rigurosos a la contratación temporal; acabar con la economía sumergida y los falsos autónomos; excluir a las ETTs; la oposición al contrato a tiempo parcial (que es casi siempre involuntario)...

[ Pero corresponde a la afiliación y militancia de cada sector y cada empresa definir con los pies en el suelo la agenda concreta reivindicativa. Coherente con las opciones generales de la confederación pero bien situada en el ámbito en cuestión, esa agenda reivindicativa debe ser capaz de generar la adhesión y la ilusión necesaria para un proceso negociador. ]



[ La aceptación o rechazo de esa siempre "última" oferta empresarial tienen que basarse en el análisis de su contenido y los objetivos que hemos determinado. ]

[ En el ámbito sectorial la contraposición de los dos modelos sindicales impide una suma real. La concentración de la negociación en un solo proceso le da ventaja a la patronal, al saber que uno de los modelos sindicales es coincidente con el suyo. ]

**12. 106.** – Contra las subcontrataciones y las privatizaciones, rechazo de las segregaciones de las empresas y de su cobertura por empresas subcontratadas; homologación de las condiciones de trabajo de las personas asalariadas de las subcontratadas con relación a las de las empresas principales; reversión de la segregación y fijeza laboral en las empresas principales.

**12. 107.** – En materia de flexibilidad debe darse un equilibrio socialmente justo entre las situaciones de vida y de trabajo, negándonos a cualquier planteamiento discriminatorio. Debemos oponernos a su generalización y mantener a toda costa la referencia del calendario laboral. Deberá justificarse en imperativos productivos y nunca como contrapartida de mínimos de justicia.

**12. 108.** – Incorporar la seguridad y salud laboral dentro de la acción sindical, garantizando los mecanismos de control y seguimiento necesarios.

**12. 109.** – Ganancia del poder adquisitivo: los incrementos salariales deben definirse en orden a invertir la tendencia de los últimos años favorable al capital, que ya hemos definido en el diagnóstico. Es necesario, por tanto, un planteamiento más agresivo.

**12. 110.** – La jornada de 35 horas, la supresión de las horas extraordinarias y los compromisos de nueva contratación que se deriven de la reducción del tiempo de trabajo siguen siendo un objetivo prioritario para el sector privado en Euskal Herria, habida cuenta de los acuerdos alcanzados ya hace unos años para los sectores públicos.

**12. 111.** Estos contenidos, y otros que se definan en los ámbitos correspondientes, pueden y deben ser capaces de motivar y propiciar niveles de movilización importantes en defensa del convenio. Sin embargo, también deben serlo en la fase final del proceso negociador: la aceptación o rechazo de esa siempre "última" oferta empresarial tienen que basarse en el análisis de su contenido y los objetivos que hemos determinado. No estamos obligados a firmar lo que nos parece insuficiente, porque no adeudamos espacios de complicidad a una clase empresarial que ha roto, con todas las consecuencias, un consenso social básico de empleo y bienestar. Es cierto que tendremos dificultades para llevar a cabo una acción sindical suficiente, pero ni la resignación o la firma por la firma constituyen una solución. Habrá que trabajar por otra relación de fuerzas: ese es nuestro auténtico reto.

## **B) CONSTRUIR ALTERNATIVAS COMBINANDO LA ACCIÓN EN EMPRESAS Y SECTORES**

**12. 112.** El debate de los ámbitos debe hacer referencia a las situaciones de relación de fuerzas y alternativas que tengamos. Se tiene que trabajar en cada sector su propia articulación, desde la centralidad de los contenidos. El análisis de los ámbitos no es, por tanto, autónomo, no nos sirve reflexionar en abstracto sobre los mismos sin hacer un estudio de los contenidos reivindicativos y de la correlación de fuerzas necesaria para su consecución.

**12. 113.** Por una parte, en el ámbito sectorial la contraposición de los dos modelos sindicales impide una suma real. La concentración de la negociación en un solo proceso le da ventaja a la patronal, al saber que uno de los modelos sindicales es coincidente con el suyo. Además, la pro-

pia estructura de tamaños de las empresas, situaciones económicas distintas, incluso tipos de productos sujetos a dinámicas de expansión no coincidentes inciden en la dinámica de negociación y presión.

**12. 114.** Esto nos lleva a la necesidad de combinar y simultanear ámbitos. En aquellos sectores en que se decidan combinar los ámbitos, hemos de conceder una atención especial a aquellas empresas que por su naturaleza (afiliación, tensión sindical...) permitan realizar una negociación completa, ampliando las materias que se negocian en el ámbito de las empresas. Ha sido una costumbre generalizada que la negociación de empresa se circunscribe a unas escasas materias (poco más que el salario) mientras que el grueso de las materias a negociar permanecen en el sectorial. En consonancia con la lucha contra la precariedad y la discriminación, la empresa es el lugar óptimo para abordar todas las materias relacionadas con la calidad del empleo, así como otras relacionadas con la seguridad laboral.

**12. 115.** Entre empresa y sector no hay contradicción. Todo lo que se avance en las empresas, tanto en la organización como en los contenidos, tendrá su reflejo en el medio plazo en las dinámicas de negociación sectoriales.

**12. 116.** Por lo demás, tenemos que reforzar también la estructura sectorial, porque siempre habrá un número importantísimo de personas trabajadoras que no podrán aspirar a un convenio de empresa, y por lo tanto, dependientes de su contenido, y que carecemos hoy por hoy de otras posibilidades de negociación. En la negociación sectorial tenemos que mejorar en nuestro sistema de trabajo, aún sabiendo que contamos con las dificultades que hemos descrito sobre la configuración del ámbito sectorial. Esto no nos debe llevar ni a la resignación ni a reducir un planteamiento ambicioso en los contenidos de los convenios sectoriales, atendiendo a nuestras posibilidades reales.

**12. 117.** En los sectores en los que no contamos con convenios colectivos negociados en Euskal Herria, nuestra apuesta es trabajar la creación de una estructura de negociación propia, también si es necesario y conveniente a través de la combinación ámbitos/sectores.

**12. 118.** Creemos que nuestro planteamiento general es igualmente válido para el sector público. Las características de organización presentan un campo conceptual distinto (no es fácil, por ejemplo, saber qué es sector y qué es empresa), pero las líneas de trabajo deben ser las mismas: situar la negociación en aquellos ámbitos donde tengamos un mejor correlación de fuerzas.

**12. 119.** En definitiva, el planteamiento general expuesto alcanza a toda la estructura de negociación colectiva y a todos los ámbitos, haciendo mención especial a aquellos sectores que debido a sus características estructurales de organización de la actividad dificultan objetivamente la alternativa de ámbitos. La acción sindical limitada a los sectoriales concentra todo el planteamiento en ese ámbito y tiene que proyectarlo integrando y perfeccionando su dirección sectorial con participación de la afiliación.

### **C) ORGANIZACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LA MILITANCIA Y LA AFILIACIÓN**

**12. 120.** Los planes de organización llevados a cabo en los últimos años, la nueva articulación de las federaciones profesionales... todos esos

**[ Entre empresa y sector no hay contradicción. Todo lo que se avance en las empresas, tanto en la organización como en los contenidos, tendrá su reflejo en el medio plazo en las dinámicas de negociación sectoriales. ]**

[ El primer salto debe venir dado por un incremento de la participación efectiva de la militancia y la afiliación en todos aquellos aspectos de la vida sindical que le tocan, y muy en especial en la negociación colectiva. ]

[ La experiencia de los conflictos desarrollados en los últimos años nos informa también de la importancia de socializar, de hacer partícipe a la gente de los problemas de las empresas de la localidad y las comarcas. ]

factores deben permitirnos dar saltos importantes en la organización de la negociación colectiva.

**12. 121.** El primer salto, como señalamos en los apartados de la ponencia dedicado a la organización, debe venir dado por un incremento de la participación efectiva de la militancia y la afiliación en todos aquellos aspectos de la vida sindical que le tocan, y muy en especial en la negociación colectiva. No vamos a insistir en ello en este apartado, sólo decir que ninguna persona afectada debe quedar sin participar en la definición de las plataformas, en el diseño de las acciones de presión y la resolución final de los conflictos.

**12. 122.** Una voluntad de participación de esta naturaleza no sólo necesita de nuevas formas de ejercicio del liderazgo (desde las secciones sindicales hasta los responsables sindicales) sino algo más importante aún. Es preciso trabajar una fuerte posición de clase en cada militante sindical, de tal modo que este perciba claramente que su legitimación le viene dada por los trabajadores y trabajadoras a los que representa, y no por el reconocimiento que terceros pueden otorgarle.

#### D) LA POLÍTICA DE ALIANZAS

**12. 123.** Ya hemos dicho que el verdadero debate sobre la negociación colectiva, aquí y en el conjunto de Europa, es un debate sobre modelos sindicales y sobre posibilidades y voluntades reivindicativas. Creemos que ese es también el debate de las alianzas, de tal modo, que, modelos sindicales y voluntad reivindicativas del mismo signo suman; y modelos y voluntades de distinto signo restan.

**12. 124.** Es evidente que la gestión de las alianzas es diferente a nivel sectorial que en el de empresa. En el plano sectorial las tonalidades son más claras que en el de la empresa, donde siempre hay mayores matices, realidades más heterogéneas e incluso más ricas. Pero los criterios para la suma son y deben ser estrictamente los mismos: contenidos, actitud de lucha, ámbitos donde haya fortaleza sindical, participación de la gente... Hemos dicho ya, por activa y por pasiva, que no vamos a alimentar las acumulaciones de siglas de organizaciones que no comparten ni objetivos ni criterios de actuación.

#### E) SOCIALIZAR LOS CONFLICTOS

**12. 125.** La experiencia de los conflictos desarrollados en los últimos años nos informa también de la importancia de socializar, de hacer partícipe a la gente de los problemas de las empresas de la localidad y las comarcas. Los poderes económicos y políticos juegan a esto, buscando a través de todos los instrumentos a su alcance poner a la opinión pública en contra de la conflictividad, del desorden, de la paz social como un fin en sí mismo. Nosotros debemos responderles en el mismo lugar.

**12. 126.** Nuestra organización cuenta con una red amplia (militancia, afiliación, representantes en las empresas...) que en determinados conflictos puede ponerse en marcha para informar y crear dinámicas de solidaridad: no sólo ganar la opinión pública sino también la solidaridad de personas y colectivos que por su talante o proyectos progresistas pueden hacer uno con nuestras reivindicaciones.

# 13

## DAR UN SALTO EN LA CUESTIÓN DEL MODELO DE SOCIEDAD

**13. 101.** Uno de nuestros retos más importantes para los próximos años es profundizar en la acción sindical en materia de modelo de sociedad (políticas sociales, fiscalidad, privatizaciones,...).

### A) HACER DE NUESTRA MILITANCIA UNA MILITANCIA INTEGRAL

**13. 102.** Los mensajes que se reciben desde los medios de comunicación dominantes (públicos y privados) insisten en el "todo va bien" en aquello que se refiere al modelo de sociedad. Nos corresponde, por tanto, denunciar que la realidad es muy distinta a como la pintan. Pero no basta con esta labor de mera denuncia. Para conseguir nuestros objetivos es necesario realizar, de manera permanente, un trabajo de concienciación sobre lo que está pasando, a todos los niveles de la organización.

**13. 103.** Sólo mediante la movilización vamos a ser capaces de cambiar las políticas neoliberales que aplican las instituciones. Por ello, es preciso que todas las personas que militan en ELA tengan también una militancia activa en contra de las políticas neoliberales de las instituciones y a favor de los derechos sociales. Necesitamos una militancia integral, sin departamentos estancos entre la empresa y la sociedad.

**13. 104.** Para conseguir estos objetivos es necesario que:

**13. 105.** – Las políticas públicas tengan un tratamiento continuado en todos los órganos y las estructuras del sindicato.

**13. 106.** – Incorporar a la formación sindical el modelo de sociedad de una forma más sistemática que hasta la fecha.

### B) LA BÚSQUEDA DE LAS ALIANZAS

**13. 107.** La acción sindical en materia de modelo de sociedad requiere, además, dos planos de profundización: el de la unidad de acción sindical y el del trabajo conjunto con otras organizaciones sociales. En ambos hemos de desarrollar un trabajo más sistemático y permanente en esta materia.

### C) UNA BREVE ENUMERACIÓN DE PROPUESTAS

**13. 108.** En los últimos años hemos realizado múltiples propuestas en temas sociales diversos. No se trata ahora de repetirlas todas, ni mucho menos de entrar a explicarlas en profundidad pero sí resaltar algunos aspectos importantes:

[ Sólo mediante la movilización vamos a ser capaces de cambiar las políticas neoliberales que aplican las instituciones. Por ello, es preciso que todas las personas que militan en ELA tengan también una militancia activa en contra de las políticas neoliberales de las instituciones y a favor de los derechos sociales. ]

[ ELA debe liderar la lucha por un SMI digno. Es una causa justa, en la que el sindicato tiene mucho que decir en la dirección de la dignificación de las condiciones de vida y de trabajo de los colectivos más precarios. ]

#### \* *Empleo y condiciones de trabajo*

**13. 109.** En el apartado de negociación colectiva señalamos las líneas reivindicativas que en estas materias vamos a trabajar en los próximos años. Junto a ellas creemos que es necesario abordar:

**13. 110.** – Políticas públicas encaminadas a la creación de empleo. A pesar del aumento del empleo el nivel de desempleo está en los parámetros de la Unión Europea. El pleno empleo sigue siendo un objetivo para el que hay que abordar medidas diversas, como son la reducción de la jornada a 35 horas semanales por ley, el impulso de la Investigación y Desarrollo por las instituciones hasta alcanzar las cotas de la UE, la mejora del poder adquisitivo de quienes están en peor situación social, etc.

**13. 111.** – Políticas contra la precariedad laboral. La temporalidad, el empleo a tiempo parcial, la subcontratación y privatización, o la flexibilidad laboral han sido fomentadas e impulsadas por las administraciones públicas. Es necesario un cambio normativo y un cambio de las formas de actuar de las administraciones en estas materias. Se deben reducir o eliminar todas estas vías de precariedad laboral, que afectan de manera especial a las mujeres y a las personas jóvenes.

**13. 112.** – La acción sindical confederal. Las campañas y movilizaciones sindicales y sociales a favor de la reducción de jornada o de la dignificación de las condiciones salariales deben tener un papel importante en los próximos años. En su día realizamos una campaña sostenida a favor de las 35 horas semanales. Otro ámbito de actuación lo tenemos en relación a las personas que están percibiendo salarios de miseria y explotación. La cuantía del Salario Mínimo Interprofesional es muy baja, lo que hace que los niveles salariales más bajos de determinados convenios estén relativamente cercanos a la cuantía del SMI. Una parte de los colectivos que están en el empleo (mujeres, jóvenes, inmigrantes) tienen unas condiciones de trabajo muy precarias, en las que se combina una enorme inestabilidad laboral con unos salarios muy bajos. Como ELA reclamamos un Salario Mínimo Interprofesional que marque unos salarios dignos (800 euros, según la Carta Social mencionada en esta ponencia). Mientras no tengamos la capacidad legislativa en materia laboral ELA debe liderar la lucha por un SMI digno. Es una causa justa, en la que el sindicato tiene mucho que decir en la dirección de la dignificación de las condiciones de vida y de trabajo de los colectivos más precarios. Muchas veces quienes están en esa situación no pueden llevar a cabo por sí mismos esa lucha. En este camino es necesario reflexionar y avanzar en la realización de una propuesta/exigencia a la patronal; la realización de las campañas que sean necesarias para lograr este objetivo; las movilizaciones que se consideren oportunas.

#### \* *Fiscalidad*

**13. 113.** En el ámbito de la fiscalidad las exigencias de ELA a las Diputaciones Forales y al Gobierno de Navarra se pueden resumir en:

**13. 114.** – Transparencia informativa. Se requiere un cambio de actitud por parte de las haciendas vascas, ya que la opacidad es la regla general.

**13. 115.** – Lucha contra el fraude fiscal, aumentando notablemente los medios humanos y técnicos para la inspección. Las instituciones se tienen que comprometer a inspeccionar anualmente al 33% de los colectivos cuyas rentas no son del trabajo.

**13. 116.** – Una política fiscal progresista. En este ámbito es necesario modificar los impuestos principales. En el IRPF se debe aumentar la progresividad de la tarifa (volver a las situaciones anteriores a las reformas), dar un tratamiento igual a todas las rentas con independencia de su procedencia (es decir, que todos los colectivos y rentas tributen por sus ingresos reales y se les aplique la tarifa del impuesto), y dar a las EPSVs un tratamiento fiscal que no sea mejor que el de las pensiones (a la vez que se establezcan unos límites a la deducción sustancialmente más bajos, en la línea de los existentes en otros lugares de la UE). En el Impuesto sobre Sociedades se debe aumentar el tipo aplicable y reducir enormemente las posibilidades de las deducciones, que hacen que la tarifa real del impuesto sea muy baja.

#### \* *Derechos sociales*

**13. 117.** Las políticas sociales que se apliquen dependen de la voluntad política. Existe un margen económico importante para su aplicación. Es una cuestión de correlación de fuerzas, de demandas sociales y de juego político. Es necesario un cambio sustancial de las políticas sociales.

**13. 118.** El reto a abordar por quienes defendemos una sociedad más justa y solidaria es, en este campo, ser capaces de generar un movimiento social a favor de que todas las personas puedan llevar a cabo una vida digna, autónoma y de calidad. Ello es justo, necesario, y posible. Para ello, en materia de políticas sociales se requiere:

**13. 119.** – Mejora de las prestaciones económicas clásicas (desempleo, pensiones,...). Sobre estas cuestiones nos reafirmamos en que todas las personas en desempleo tienen que tener los ingresos suficientes para poder llevar a cabo una vida digna. Por otro lado, nos oponemos a los sucesivos recortes de las nuevas pensiones que se vienen produciendo como consecuencia de las reformas del Pacto de Toledo. Para los próximos años ya hay un acuerdo político (PSOE, PP, PNV, CIU,...) para seguir por el mismo camino, al que ELA tendrá que responder con firmeza.

**13. 120.** – Garantizar el derecho a una vivienda digna. Las administraciones vascas deben garantizar que todas las personas puedan disfrutar de una vivienda. Para ello se requiere que cada año se oferten al menos 20.000 viviendas de protección oficial o sociales, que se destinen sobre todo al alquiler. Todas las VPOs o sociales deben permanecer siempre dentro del parque de viviendas públicas. Se deben tomar medidas para que las viviendas vacías pasen a ser ocupadas (fuerte imposición, garantías de alquiler,...). Por otra parte, es necesario que el suelo calificado tenga una gestión ágil, para lo que es imprescindible la actuación directa y rápida de la administración. La especulación del suelo (incluida la municipal) debe acabar.

**13. 121.** – Aumentar las prestaciones sanitarias y el gasto público sanitario. Se deben incorporar al sistema público sanitario coberturas (dentista, vista, salud mental,...) que hoy en día no están incorporadas o lo están muy deficientemente. Asimismo se debe aumentar el nú-

[ Las personas en desempleo tienen que tener los ingresos suficientes para poder llevar a cabo una vida digna. ]

[ Las administraciones vascas deben garantizar que todas las personas puedan disfrutar de una vivienda. ]

[ Sería necesario incorporar el tramo de 0 a 3 años como uno más dentro del sistema educativo, garantizando la existencia de plazas para todas las personas que lo soliciten, en las mismas condiciones que de 3 años en adelante, y garantizando su cobertura por el Gobierno Vasco y por el Gobierno de Navarra. ]

[ La renta básica, en la línea de la propuesta que ELA, LAB, ESK y STEE-EILAS hicimos en su día, es un mínimo que debería ser aprobado de manera inmediata. ]

mero de camas en los hospitales públicos. El gasto público en sanidad sobre el PIB debe alcanzar los niveles de la UE.

**13. 122.** – Incorporar el ciclo de 0 a 3 años y aumentar el gasto público en educación. Sería necesario incorporar el tramo de 0 a 3 años como uno más dentro del sistema educativo, garantizando la existencia de plazas para todas las personas que lo soliciten, en las mismas condiciones que de 3 años en adelante, y garantizando su cobertura por el Gobierno Vasco y por el Gobierno de Navarra. En esta misma línea, es necesario un aumento del gasto público en educación hasta alcanzar los niveles de la UE.

**13. 123.** – Garantizar una renta básica por encima del umbral de la pobreza, y que las Ayudas de Emergencia Social (AES) sean un derecho. La renta básica, en la línea de la propuesta que ELA, LAB, ESK y STEE-EILAS hicimos en su día, es un mínimo que debería ser aprobado de manera inmediata. Las AES deben configurarse como un derecho de las personas, con independencia de la existencia de una partida presupuestaria concreta. No se puede trasladar el problema presupuestario a las personas que sufren las necesidades sociales más elementales.

**13. 124.** – Garantizar el derecho de todas las personas a los servicios de atención a las personas (asistencia domiciliaria, residencias, discapacidad,...). Esto requiere el establecimiento por ley de estos derechos y la garantía de su cumplimiento por parte de la administración, mediante unos servicios sociales públicos, suficientes y de calidad.

**13. 125.** – Desarrollo de una política de infraestructuras social, económica y medioambientalmente adecuada. Es necesario que exista un plan integral de infraestructuras, que tenga en cuenta las necesidades sociales, económicas y medioambientales que se dan en distintos niveles (carreteras, red ferroviaria, puertos, aeropuertos), superando la política que existe en la actualidad, que carece de coordinación y no respeta las necesidades sociales y medioambientales.

**13. 126.** – Incorporar los criterios medioambientales de manera transversal y solucionar los problemas de raíz. Las instituciones deben considerar el aspecto medioambiental en todas las decisiones que tomen. Deben pensar en soluciones globales con relación a los problemas ambientales que tenemos, lo que significa aplicar unas políticas muy distintas a las que se han venido desarrollando en el ámbito del transporte, de la incineración, de la producción de energía, etc.



# 14

## EUSKAL HERRIA: CONFLICTO POLÍTICO Y CONSTRUCCIÓN NACIONAL

### A) CARACTER DEL COMPROMISO POLÍTICO DE ELA

**14. 101.** Antes de marcar las líneas de trabajo y prioridades del sindicato para los próximos cuatro años no está de más dejar sentado el carácter del compromiso político de ELA, de su participación en el proceso soberanista. Es este un compromiso cuya legitimidad suele ser cuestionado, sobre todo cuando sus expresiones incomodan al poder político correspondiente.

#### \* *Compromiso nacional*

**14. 102.** La reivindicación nacional ha sido una constante en la trayectoria de ELA, desde su propio nacimiento. Ante las organizaciones sindicales que exigían de una u otra forma renunciar a la afirmación de la propia identidad nacional, nuestro proyecto buscó incorporarla como algo propio. Aún más, ELA surge en el tiempo y en el ámbito social en el que toma fuerza la conciencia de ser una nación. Hoy, casi cien años después, la reivindicación nacional sigue lamentablemente vigente puesto que se le sigue negando a nuestro pueblo el derecho a decidir por sí mismo. Así, elementos fundamentales para el desarrollo económico, social, político o cultural de una nación -que están blindados en el marco de los estados- a nosotros nos son negados, cedidos o reconocidos según la conveniencia de los estados y las coyunturas políticas. Eso hace que ELA, como expresión sindical de una nación sin estado, tenga que hacer suyas reivindicaciones y luchas que no figuran en las agendas sindicales en las naciones cuya soberanía está reconocida.

**14. 103.** No debemos hacer una lectura sólo negativa de esta realidad. El compromiso nacional, abertzale es también una fuente de motivación adicional y enriquece el propio compromiso de clase.

#### \* *La perspectiva de clase*

**14. 104.** ELA es un sindicato, una organización de clase que defiende los derechos y los intereses de la clase trabajadora en el ámbito laboral y en el ámbito de vida. El que el primer ámbito de encuadramiento y de acción sindical lo sea el de la relación de trabajo no quiere decir que ahí se agote la tarea del sindicato. La confrontación de intereses desde la perspectiva de clase trasciende con mucho la relación patrono-persona asalariada y muchas decisiones de los poderes políticos en sus distintos niveles tienen lecturas de clase en la medida en que dan prioridad a determinados valores y a los intereses de determinados colectivos en detrimento de los valores y los intereses de otros. Desde las decisiones de alcance mundial como la invasión de Irak hasta las políticas municipales en materia de suelo y vivienda, pasando por las políticas fiscales y presupuestarias de las distintas instituciones, tienen lecturas de clase que el

[ El compromiso político de ELA es un compromiso cuya legitimidad suele ser cuestionado, sobre todo cuando sus expresiones incomodan al poder político correspondiente. ]

[ Elementos fundamentales para el desarrollo económico, social, político o cultural de una nación -que están blindados en el marco de los estados- a nosotros nos son negados, cedidos o reconocidos según la conveniencia de los estados y las coyunturas políticas. Eso hace que ELA tenga que hacer suyas reivindicaciones y luchas que no figuran en las agendas sindicales en las naciones cuya soberanía está reconocida. ]

[ La confrontación de intereses desde la perspectiva de clase trasciende con mucho la relación patrono-persona asalariada. ]

[ Los poderes económicos tienen múltiples medios, muchas veces no manifiestos, de influir para que las decisiones políticas se acomoden a sus intereses. No necesitan recabar legitimidad democrática alguna ni afirmarse como agente político para orientar y condicionar las decisiones políticas. ]

[ Sólo desde la percepción de ese carácter autónomo, desvinculado de cualquier compromiso o interés partidario, puede entender y asumir la plural base afiliativa de ELA el compromiso político del sindicato. ]

sindicato debe ir haciendo. Las propias alternativas de orientación soberanista deben ser analizadas por el sindicato desde la perspectiva de clase.

**14. 105.** No debe olvidarse, por otra parte, que los poderes económicos tienen múltiples medios, muchas veces no manifiestos, de influir para que las decisiones políticas se acomoden a sus intereses. No necesitan recabar legitimidad democrática alguna ni afirmarse como agente político para orientar y condicionar las decisiones políticas.

**14. 106.** ELA debe por ello, desde la legitimidad democrática y la responsabilidad social que le confiere su base afiliativa y la representatividad acreditada en los centros de trabajo, asumir sin ningún complejo su papel de agente de contrapoder político y trabajar de forma sistemática para mejorar su capacidad de análisis y de crítica, de propuesta política y de respuesta social.

#### \* *Autonomía plena*

**14. 107.** La autonomía ideológica, orgánica y programática de nuestra organización son pilares de nuestro modelo sindical. Nuestro sindicato se autogobierna, es decir, define autónomamente sus líneas de acción política, desde el diagnóstico de la realidad hasta la fijación de objetivos y estrategias. La autonomía política resulta aún más necesaria en la medida en que se ha acentuado el carácter interclasista de los partidos políticos.

**14. 108.** Estamos convencidos de que sólo desde esa libertad e independencia puede el sindicato plantear sus demandas, formular sus valoraciones, acordar y oponerse, constituir alianzas y establecer ámbitos de coincidencia y colaboración. Sólo desde la percepción de ese carácter autónomo, desvinculado de cualquier compromiso o interés partidario, puede entender y asumir la plural base afiliativa de ELA el compromiso político del sindicato.

## B) EJES ESTRATÉGICOS

**14. 109.** No corresponde a este Congreso concretar la agenda de acción política para los próximos cuatro años -algo por otra parte imposible en los escenarios cambiantes en que debemos desarrollar nuestra actividad- pero sí definir los ejes estratégicos de esta agenda.

**14. 110.** Hay dos elementos que, a nuestro parecer, complican enormemente el panorama de la política general en el país y, sobre todo, interfieren en la búsqueda de acuerdos básicos que a juicio de ELA son imprescindibles para que el proceso soberanista avance:

**14. 111.** – por un lado la persistencia de las amenazas y la violencia cuya finalización algunos vinculan a algún tipo de resultado de carácter político.

**14. 112.** – y, por otro, la prioridad que para las fuerzas abertzales adquiere la disputa por los espacios políticos e institucionales, disputa que, además, está distorsionada por la ilegalización de organizaciones políticas y plataformas electorales.

**14. 113.** La interrelación de esos factores tiene importantes consecuencias:

**14. 114.** – Una de ellas es la dificultad del conjunto de fuerzas que se reclaman abertzales para abordar una segunda transición que su-

pere la división y el enfrentamiento que presidió la primera, escenario de división y enfrentamiento que ha presidido las relaciones estos 25 años, con el paréntesis de Lizarra-Garazi.

**14. 115.** – La prioridad de los debates sobre el marco jurídico-político relega a un plano irrelevante el debate sobre las materias relacionadas con el modelo de sociedad y dificulta el protagonismo que en un proceso soberanista deben tener precisamente las organizaciones sociales.

**14. 116.** Son escenarios, en cualquier caso, complicados para ELA que entiende que es necesario:

**14. 117.** – Un acuerdo de mínimos sobre el derecho de autodeterminación, su concreción en contenidos y proceso, entre las fuerzas favorables a tal derecho.

**14. 118.** – Un proceso soberanista dotado de contenidos sociales

**14. 119.** – El protagonismo de la sociedad en un proceso que no debe dejarse en manos de vanguardias, ni en manos de élites institucionales interesadas en dosificar la participación de la ciudadanía de acuerdo con sus propios intereses de administración del poder.

\* ***Trabajar por la profundización y la regeneración democrática***

**14. 120.** Como hemos dicho más arriba, los ocho años de régimen PP han dado por tierra con elementos fundamentales del estado de derecho, poniendo en evidencia la precariedad de los anclajes democráticos de la transición española. Si el nuevo gobierno español aporta algo más que diferencias de tono y de modales se comprobará en si es capaz de situarse ante la cuestión vasca con el propósito de abordar soluciones y no como ante una guerra a ganar.

**14. 121.** Es preciso, por ello, reivindicar la reconstrucción sobre bases sólidas de los puntales de un sistema democrático: debe ponerse fin a los ataques del estado contra los derechos de las personas y grupos y reponga las condiciones básicas para el ejercicio de derechos tan básicos como el de participación política y la libertad de expresión.

**14. 122.** En relación con el soberanismo vasco, uno de los primeros derechos que hemos de reclamar es el de la igualdad de oportunidades para todos los proyectos políticos.

**14. 123.** La transición política española se hizo sobre una transacción cuyas consecuencias se han ido evidenciando con el tiempo: a cambio del establecimiento de un régimen democrático formal y su participación en él, las fuerzas democráticas y dentro de estas el nacionalismo vasco debieron aceptar la continuidad de estructuras de poder impuestas por el franquismo, como la monarquía, los tribunales especiales o las fuerzas militares y de orden público, así como renunciar a revisar la historia reciente y enjuiciar a los responsables de los crímenes y los abusos de la dictadura. Por lo que afecta a reivindicaciones nacionales como la vasca, que de una u otra forma había que responder ineludiblemente, se optó por una solución que imponía la separación territorial exigida por la derecha españolista de Navarra e instauraba en la CAPV un Estatuto de Autonomía cuya capacidad de encauzar aspiraciones nacionales quedaba

[ Es preciso, por ello, reivindicar la reconstrucción sobre bases sólidas de los puntales de un sistema democrático: debe ponerse fin a los ataques del estado contra los derechos de las personas y grupos y reponga las condiciones básicas para el ejercicio de derechos tan básicos como el de participación política y la libertad de expresión. ]

[ Mientras el régimen proclama la legitimidad de todos los proyectos políticos, de facto hay proyectos políticos legítimos que resultan inviables en el actual bloque constitución-estatuto-amejoramiento. ]

[ ELA va a trabajar por la profundización de la democracia. Una propuesta de gran interés en este sentido es la de implantar la práctica de realizar consultas a la ciudadanía sobre los temas que le afectan, consultas que pueden ser promovidas tanto desde el ámbito institucional como desde organizaciones y movimientos sociales. ]

sometida a la benevolencia del depositario de la soberanía que no era otro que el estado español. La mayoría de la ciudadanía de la CAPV aceptó el Estatuto, es cierto, pero también lo es que no se le permitió plantear otra alternativa. Aceptó, por tanto, el Estatuto, pero no lo eligió.

**14. 124.** No fue necesario mucho tiempo para comprobar que poco podía esperarse de la benevolencia del estado y que el "bloque constitucional" en el que se integra el "bloque estatutario" actúa como una camisa de fuerza que impide la viabilidad de determinados proyectos políticos.

**14. 125.** En el caso del soberanismo vasco esto resulta una evidencia. Mientras el régimen proclama la legitimidad de todos los proyectos políticos, de facto hay proyectos políticos legítimos que resultan inviables en el actual bloque constitución-estatuto-amejoramiento.

**14. 126.** Por ello, el establecimiento de un marco jurídico político en el que todos los proyectos políticos puedan competir en democracia en pie de igualdad constituye una necesidad para toda fuerza soberanista vasca y, desde luego, para ELA.

**14. 127.** ELA considera que el propio concepto de democracia debe enriquecerse. En este sentido, enriquece la democracia el que los procesos políticos, sus ritmos y caracterización no vengán definidos exclusivamente por los poderes institucionales y las fuerzas políticas, sino que recojan la aportación de las múltiples fuerzas con las que nuestra sociedad cuenta en diversos ámbitos. Profundizar en la democracia requiere dar participación social, tener en cuenta las opiniones y propuestas de estas organizaciones sociales. Y debemos decir que, en nuestra opinión, existe un importante déficit democrático en esta materia. El talante de muchos gobernantes, su posición de principio de que las decisiones políticas son cosa de los políticos, reflejan esta posición.

**14. 128.** Frente a esta concepción reduccionista, ELA va a trabajar por la profundización de la democracia. Una propuesta de gran interés en este sentido es la de implantar la práctica de realizar consultas a la ciudadanía sobre los temas que le afectan, consultas que pueden ser promovidas tanto desde el ámbito institucional como desde organizaciones y movimientos sociales. Las organizaciones sociales debe tener también un lugar, en opinión de ELA, en el diseño y gestión del proceso soberanista.

**\* Trabajar por la defensa de los derechos humanos y la humanización de la convivencia**

**14. 129.** La regeneración democrática de que hablábamos más arriba exige, como requerimiento más urgente, el reconocimiento y el respeto de los derechos humanos y la dignidad de la persona. Es una exigencia ineludible para cualquier poder público que se pretenda legítimo y cualquier agente político o social que se reclame democrático.

**14. 130.** Y sin embargo la vulneración de los derechos humanos y las ofensas contra la dignidad de las personas están a la orden del día. Resulta muy grave que el estado e instituciones de la CAPV incumplan sistemáticamente los compromisos exigibles en esta materia, pasando incluso por encima de su propia legalidad. Como es grave que en nombre de los derechos del pueblo vasco se atente contra los derechos de las personas. La fuerza y la coacción contra las personas y sus derechos no son métodos de intervención que puedan justificarse.

**14. 131.** El gobierno español debe impulsar iniciativas de distensión en temas como la política penitenciaria o los criterios de actuación del ministerio público, hasta la fecha regidos en gran parte por designios de venganza y presión política, que deben ser sustituidos por el respeto de los derechos y por valores de humanidad y racionalidad. Las administraciones españolas y vascas deben hacer suyas, asimismo, en materia de detención las recomendaciones de las Naciones Unidas para la prevención de las torturas y malos tratos. En este sentido, no vale que desde instancias autonómicas se denuncien los incumplimientos del estado mientras sigan sin tomarse medidas que ya de hecho pueden tomarse en el ámbito propio para garantizar íntegramente los derechos de las personas detenidas.

**14. 132.** Ha pasado más de un año sin atentados mortales de ETA. Aún está cerca la masacre terrorista de Madrid que segó la vida de doscientas personas. ETA no debe pasar por alto la reacción ante ese hecho. El pueblo vasco, solidario con el sufrimiento de las víctimas, se sintió al tiempo aliviado porque la matanza no se cometiera en su nombre, en el de sus derechos y su libertad. Como decíamos en el pasado Aberri Eguna, este pueblo necesita que se le diga que nadie va a volver a matar en su nombre.

**14. 133.** ELA considera que el compromiso con los derechos no es parcelable, que no vale condenar los ataques contra los derechos de las personas o aceptarlos o tolerarlos, según la autoría de los ataques o la caracterización de las personas o colectivos atacados. Es un criterio que el sindicato debe tener en cuenta a la hora de adoptar pronunciamientos o iniciativas en estas materias, fundamentalmente cuando lo haga de forma conjunta con otras organizaciones o movimientos.

**14. 134.** ELA es una organización sindical, cuyo campo de acción más propio no es el antirrepresivo o el humanitario. Pero sí somos una organización comprometida con el respeto de los derechos humanos y la humanización de la convivencia. Más si, como pensamos, el respeto de los derechos, la humanización y la distensión son valores que contribuyen a avanzar en la resolución del conflicto político vasco. Por todo ello, ELA ha estado dispuesta a asumir compromisos en estas materias y debe estarlo aún más en lo sucesivo, siempre desde su propio análisis y valoración, desde su propia cultura sindical y política.

**14. 135.** La naturaleza de los objetivos perseguidos, la nitidez de los mensajes, la coincidencia en las posiciones con otros partícipes de las acciones, la consideración de que éstas ayudan a los procesos de pacificación y normalización..., definirán en cada momento nuestro grado de iniciativa, compromiso y colaboración en la lucha por el respeto de los derechos de las personas y la humanización del conflicto vasco.

**\* *Dotar de contenido social al autogobierno vasco, reivindicando un marco vasco de relaciones laborales y de protección social***

**14. 136.** Como clase trabajadora buscamos encuadrar nuestra lucha en el marco que entendemos más favorable a la consecución nuestros objetivos. En un mundo globalizado como el nuestro, buscar ámbitos donde se produzcan sinergias reivindicativas, coincidencias en los modelos sindicales, dinámicas de participación social y sindical resulta fundamental para la lucha sindical. Creemos que la acción sindical, además, se-

**[ Ha pasado más de un año sin atentados mortales de ETA. Este pueblo necesita que se le diga que nadie va a volver a matar en su nombre. ]**

**[ Somos una organización comprometida con el respeto de los derechos humanos y la humanización de la convivencia. ]**

**[ La naturaleza de los objetivos perseguidos, la nitidez de los mensajes, la coincidencia en las posiciones con otros partícipes de las acciones, la consideración de que éstas ayudan a los procesos de pacificación y normalización..., definirán en cada momento nuestro grado de iniciativa, compromiso y colaboración en la lucha por el respeto de los derechos de las personas y la humanización del conflicto vasco. ]**

[ **Afirmar el marco vasco de relaciones laborales no es sólo un tema competencial, sino que supone también afirmar la soberanía en los temas que nos resultan más propios. Pues la soberanía es ausencia de imposición de resoluciones externas a las decisiones propias. ]**

[ **Paralelamente, y en segundo lugar, también ha de formar parte de nuestras prioridades en la siguiente fase propiciar un debate social suficiente sobre el marco vasco de relaciones laborales y de protección social. Somos el sector social que más ha reivindicado el autogobierno y somos la mayoría sindical. ]**

rá más eficaz en la medida en que sabe y puede adecuarse a las singularidad social, económica, productiva y laboral del país. Y esta es además la mejor garantía para coordinar mejor, para dotar de mayor fortaleza al movimiento sindical internacional.

**14. 137.** El incumplimiento estatutario en materia sociolaboral ha sido la muestra más fehaciente del agotamiento del marco jurídico-político vigente, que nos ha llevado a reivindicar con más fuerza, si cabe, un nuevo marco. Por otra parte, la defensa de un marco vasco por parte del gobierno ha sido pura retórica. Y a la patronal vasca la configuración de un marco vasco diferenciado nunca le ha interesado.

**14. 138.** Afirmar el marco vasco de relaciones laborales no es sólo un tema competencial, sino que supone también afirmar la soberanía en los temas que nos resultan más propios. Pues la soberanía es ausencia de imposición de resoluciones externas a las decisiones propias. En este sentido, la afirmación del marco vasco es una respuesta también a 20 años de acoso y negación de la especificidad de nuestro ámbito de relaciones laborales. El no respeto a los artículos 83-84 del Estatuto de los Trabajadores, la inseguridad jurídica a que está sometido, la permanente amenaza de centralización de la negociación colectiva... son muestras permanentes de este acoso. Acoso que busca discriminar a ELA y uniformizar las relaciones laborales en el conjunto del estado, aunque sea a base de imposiciones para las que carecen de mayorías en el ámbito vasco.

**14. 139.** Recientemente se han cumplido diez años desde la manifestación por el marco vasco de relaciones laborales. En el recorrido hemos tenido en frente prácticamente a todo lo que podíamos tener. UGT, CCOO y CEOE se marcaron entonces como objetivo cerrar toda salida al sindicalismo abertzale; y actualmente sus organizaciones vascas viven en la contradicción de oposición al sindicalismo vasco y oposición al MVRL mientras acusan a ELA de no propiciar el diálogo social e imponer sus criterios en el ámbito institucional. Esas mismas organizaciones, junto con el estado español, siguen con su boicot a materias como Hobetuz.

**14. 140.** Durante estos años hemos respondido con firmeza a todos esos intentos uniformizadores y negadores del hecho diferencial vasco en materia de relaciones laborales: ahí está quizá como ejemplo más significativo la Huelga General del 19 de junio de 2002. Pero debemos seguir en esa respuesta.

**14. 141.** En primer lugar, hemos de decir que nuestro propio modelo de negociación colectiva es un ejercicio de afirmación práctica de ese marco de relaciones laborales. Cuando hablamos de dotar de contenido social al proceso nacional, está es nuestra primera y más genuina aportación. Es también nuestra respuesta a la voluntad de imposición de marcos más centralizados y nuestra apuesta por otro marco jurídico y político. ELA ha decidido poner en práctica un modelo distinto, el que creemos más acorde a la situación de precariedad y explotación que un número creciente de personas está viviendo en el mundo del trabajo. Estamos convencidos además de que no habrá marco vasco de relaciones laborales sin correlación de fuerzas, y no hay correlación de fuerzas sin acción sindical en las empresas.

**14. 142.** Paralelamente, y en segundo lugar, también ha de formar parte de nuestras prioridades en la siguiente fase propiciar un debate social suficiente sobre el marco vasco de relaciones laborales y de protección social. Somos el sector social que más ha reivindicado el autogobier-



no y somos la mayoría sindical, y no es de recibo lo que en esta materia se apunta en la práctica desde las fuerzas políticas. Este es además un debate que afecta a toda la ciudadanía, no sólo a la clase trabajadora; por ello nos interesa especialmente que el debate llegue a todos aquellos sectores sociales. En esta perspectiva el debate sobre el modelo de sociedad y los mecanismos de solidaridad y protección social han de ocupar un lugar relevante.

**14. 143.** Un tercer ámbito de compromiso viene dado por el debate de política general en torno a la propuesta de nuevo estatuto patrocinada por el Gobierno Vasco. Las coyunturas que se nos presentan pueden ser en este sentido especialmente complicadas. En la medida de nuestras fuerzas, debemos tratar de impedir que sea posible un nuevo pacto estatutario que no contemple el capítulo sociolaboral. Nos opondremos a cualquier marco jurídico que no contemple estas materias. Pero esa negativa hay que prepararla. Posicionamientos de ese calado no pueden dejarse a la improvisación. En este sentido, y en materia competencial, ELA no renuncia a nada. No hablamos sólo de competencias plenas de empleo, formación y seguridad social, sino también las competencias legislativas en materia social y laboral.

**14. 144.** En el plano del discurso, en cuarto lugar, vamos a tener que hacer frente, ya estamos haciéndolo, a los cantos de sirena del "diálogo social". En un momento de escasa correlación de fuerzas para el movimiento sindical, y cuando se generaliza (tanto en la CAPV como en Navarra) una práctica de diálogo y negociación virtual entre patronales, administraciones y sindicalismo español, vamos a tener que afrontar no pocas campañas mediáticas de desprestigio y acusaciones, así como la marginación expresa. Nuestra posición es clara a este respecto: respeto democrático a las minorías (que deben participar) y a las mayorías (sin las cuales no hay firma ni acuerdo), negociación con contenidos reales y no promoción gratuita de quienes boicotean permanentemente el marco vasco de relaciones laborales.

**14. 145.** Finalmente habremos de hacer frente a no pocas campañas (ya han empezado) basadas en el miedo que quieren frenar cualquier atisbo de consolidación de un marco de relaciones laborales distinto del estatal. Bien sean los costes de la no-España; bien la entrada de nuevos países del este en la Europa de los 25; bien las llamadas a renunciar a objetivos de redistribución de la riqueza y de condiciones de trabajo, y a asumir y compartir medidas orientadas a estimular la competitividad de las empresas. Este reto nos orienta también a las empresas. Blindar y fortalecer nuestras bases con argumentos, con discurso, es uno de los mayores retos a que nos enfrentamos en los siguientes años.

**\* *Situar en el centro del debate político el derecho de autodeterminación***

**14. 146.** El resultado frustrante de la experiencia estatutaria, la necesidad de blindar el autogobierno de injerencias unilaterales del estado y la urgencia de habilitar los mecanismos para que todos los proyectos políticos puedan competir en igualdad de oportunidades nos llevan directamente al debate sobre la soberanía. La solución al conflicto no es, en esta fase, una reforma estatutaria sino abordar definitivamente la cuestión de la soberanía.

**[ En el plano del discurso vamos a tener que hacer frente, ya estamos haciéndolo, a los cantos de sirena del "diálogo social". ]**

**[ La solución al conflicto no es, en esta fase, una reforma estatutaria sino abordar definitivamente la cuestión de la soberanía. ]**



[ El derecho de autodeterminación es el procedimiento democrático de abordar los conflictos de soberanía. No es una cuestión de "abertzales". ]

[ En función de él una nación se dota del marco o los marcos jurídicos y políticos que quiera. Todas las opciones y adhesiones nacionales, políticas, culturales, simbólicas, lingüísticas, cualesquiera sean, deben ser reconocidas y amparadas sea cual sea el marco jurídico del que una comunidad se dote. Quienes dicen que el debate de la soberanía es un debate de siglos pasados, deberían reconocer que son sus estados-nación y no los futuribles los que han fracasado en la integración de la diferencia, de la pluralidad cultural y política. Esto es lo que los estados nación al uso, como Francia o España, no han conseguido. ]

**14. 147.** En estos últimos años se ha producido un importante avance en la sociedad vasca en relación a la extensión de la voluntad de decidir como pueblo, la percepción de Euskal Herria como realidad soberana. En este sentido cabe afirmar que en estos años se ha ganado una gran batalla política. Este avance en la conciencia social es sin duda el dato más importante para un proceso en pos del reconocimiento cuya fuerza no va a residir tanto, desde nuestra perspectiva, en los argumentos teóricos o en las perchas jurídico-institucionales, sino en la capacidad de poner en marcha una dialéctica social capaz de mover a actores e instituciones. Por ello, que esa conciencia de que Euskal Herria debe tener la voz y la palabra (tal como formulaba la declaración de Lizarra) avance, se siga haciendo fuerte, se cargue de argumentos e ilusión, es el mayor reto al que se enfrentan las fuerzas soberanistas.

**14. 148.** En relación a esta extensión social de una voluntad, algo debe estar haciéndose bien para que el gobierno de la CAPV haya tenido que elaborar una propuesta de nuevo estatuto político; o para que el presidente del gobierno foral venga insistiendo en que desaparezca de la Constitución española la disposición transitoria que establece la posibilidad de revisar la partición territorial de la Euskal Herria peninsular. Y creemos, además, que tomar conciencia efectiva de este avance (impensable hace escasos diez años, por ejemplo) es tan importante como haberlo realizado. Hay una masa crítica creciente a favor del derecho de autodeterminación, que cree que los estados francés y español deben simplemente respetar lo que los vascos digan.

**14. 149.** Y es que la reivindicación de ese derecho es plenamente democrática. El derecho de autodeterminación es el procedimiento democrático de abordar los conflictos de soberanía. No es una cuestión de "abertzales", como bien saben aquellas fuerzas que tachan este debate de nominalista. Evidentemente, no podemos pedir a fuerzas como el PP o el PSOE que sean beligerantes en la defensa de este derecho, porque ellos no lo necesitan para llevar adelante su proyecto político. Pero sí podemos decirles que otros sí lo necesitamos y que, en consecuencia, el reconocimiento del derecho a la autodeterminación se convierte en un test democrático. El derecho de autodeterminación es el test democrático de cualquier propuesta política en una situación de conflicto nacional. Aceptar el principio democrático es aceptar la expresión democrática lo que la ciudadanía desea.

**14. 150.** El derecho de autodeterminación es necesario para que todos los proyectos políticos compitan en igualdad de condiciones, para que cualquier configuración de país propuesta a la ciudadanía pueda ser tomada en consideración, debatida y finalmente admitida o rechazada democráticamente. Sin vetos, sin ventajas añadidas por legislaciones restrictivas de los derechos, sin coacciones o amenazas que desmoralizan la convivencia y el debate político.

**14. 151.** Entendemos además este derecho como expresión de la madurez política que da la historia colectiva, y de ningún modo como una amenaza contra ninguna persona o grupo, contra ningún otro pueblo, estado o nación. En función de él una nación se dota del marco o los marcos jurídicos y políticos que quiera. Todas las opciones y adhesiones nacionales, políticas, culturales, simbólicas, lingüísticas, cualesquiera sean, deben ser reconocidas y amparadas sea cual sea el marco jurídico del que una comunidad se dote. Quienes dicen que el debate de la soberanía es un debate de siglos pasados, deberían reconocer que son sus es-

tados-nación y no los futuribles los que han fracasado en la integración de la diferencia, de la pluralidad cultural y política. Esto es lo que los estados nación al uso, como Francia o España, no han conseguido.

**14. 152.** Entendemos que son discutibles multitud de aspectos a la hora de determinar el modo en que ese derecho puede y debe ejercerse: sus procedimientos, ritmos, concreciones territoriales... Este ejercicio debe ser extensible a toda la ciudadanía vasca como depositaria del derecho del pueblo vasco a ser sujeto político y a definir sus estructuras de convivencia.

**14. 153.** Y sobre todo, en cuanto organización sindical, lo entendemos como un derecho al servicio de la ciudadanía y especialmente de sus clases populares. Creemos que la soberanía está al servicio del bienestar de las personas y las comunidades, al servicio de sus necesidades y aspiraciones de justicia social y de solidaridad. En este sentido el derecho de autodeterminación puede tener también una dimensión instrumental: la comunidad titular de ese derecho es más rica desde el punto de vista democrático, porque puede tomar en sus manos el futuro en cuantas temáticas pueda plantearsele: no sólo las referidas a las fórmulas concretas de convivencia sino también en todas aquellas materias que determinan el bienestar de la ciudadanía como son asuntos sociales, laborales, medioambientales, culturales...

**14. 154.** En más de una ocasión hemos hablado de la necesidad de un acuerdo de mínimos de fuerzas sociales y políticas en pos del reconocimiento del derecho de autodeterminación. Un acuerdo entre quienes, incluso no compartiendo otras materias, están de acuerdo en que el pueblo vasco tiene derecho a ser soberano, si así lo decide. No debemos esperar que estén todos los que son, pero sí que sean todos los que están. Y probablemente se dan ya mimbres suficientes para propiciar un acuerdo básico de esta naturaleza.

**14. 155.** No sólo ha avanzado y se ha extendido la conciencia de que Euskal Herria debe tener la voz y la palabra. Algunas convicciones básicas son cada vez más compartidas:

**14. 156.** Así cada vez es más claro que el proceso en busca del reconocimiento debe ser en todas sus fases civil y democrático. Sólo así conseguirá la adhesión de todos los que defienden la soberanía vasca y estará dotado de la suficiente legitimación democrática interna y externa.

**14. 157.** Por otra parte, parece claro que cualquier planteamiento debe tomar en consideración la pluralidad de la sociedad vasca. A menudo, así el PSOE por ejemplo, se toma esta pluralidad como excusa o subterfugio para ejercer un derecho de veto, para limitar el debate político, para jugar con "sus reglas del juego". En este sentido, hay un gran trabajo que hacer en la definición y en la pedagogía sobre qué debe ser consensuado entre todas las fuerzas políticas y sociales de una sociedad y qué debe o puede ser materia de confrontación democrática.

**14. 158.** Así, todo aquello que afecta a derechos fundamentales no puede ser objeto de negociación. Todos los derechos (humanos fundamentales, sociales, culturales, políticos, medioambientales...) de todas las personas y grupos deben ser respetados de modo incondicional. Ahora, todo aquello que se refiere a la articulación institucional de un país es materia de confrontación política y democrática. Cualquier marco jurídico político es posible, con la sola condición de que respete esos derechos inalienables.

[ En este sentido el derecho de autodeterminación puede tener también una dimensión instrumental: la comunidad titular de ese derecho es más rica desde el punto de vista democrático, porque puede tomar en sus manos el futuro en cuantas temáticas pueda plantearsele: no sólo las referidas a las fórmulas concretas de convivencia sino también en todas aquellas materias que determinan el bienestar de la ciudadanía como son asuntos sociales, laborales, medioambientales, culturales. ]

[ Hay un gran trabajo que hacer en la definición y en la pedagogía sobre qué debe ser consensuado entre todas las fuerzas políticas y sociales de una sociedad y qué debe o puede ser materia de confrontación democrática. ]

[ La historia ha hecho que hoy por hoy sean las instituciones forales y de la CAPV las más democráticamente legitimadas en el ámbito de la Euskal Herria peninsular. Y cualquier propuesta política que se pretenda realista no puede ni debe obviar esta realidad. ]

[ Dos cuestiones parecen importantes para abordar ese trabajo: acordar el tiempo de trabajo, el ritmo; y abordar las cuestiones con realismo, sin solicitar a las otras fuerzas lo que no pueden dar. ]

[ Todo esto requiere un gran compromiso militante en todos los ámbitos de la construcción nacional. ]

**14. 159.** La historia ha hecho que hoy por hoy sean las instituciones forales y de la CAPV las más democráticamente legitimadas en el ámbito de la Euskal Herria peninsular. Los territorios vascos del norte carecen de cualquier tipo de institucionalización similar. Esta es la institucionalización real, aunque no sea, ni mucho menos, inmutable ni irreversible. Y cualquier propuesta política que se pretenda realista no puede ni debe obviar esta realidad. Como dato positivo hemos de señalar que la posibilidad de constituir instrumentos y ámbitos de trabajo que alcancen la dimensión nacional en su integridad, superando los ámbitos institucionales en que Euskal Herria actualmente se parcela, es otra convicción e intuición que va tomando cuerpo en la ciudadanía.

**14. 160.** Hablamos de acuerdo de mínimos entre quienes defienden el de autodeterminación. Conviene aclarar que ésta no es una iniciativa opuesta a un dialogo multipartito. ELA defiende el diálogo con todas las fuerzas pero considera que en cuestión de alianzas es preciso dar prioridad a la acumulación de fuerzas por el derecho de autodeterminación, con el objeto de incrementar la operatividad de esa voluntad social creciente.

### C) RENOVAR EL COMPROMISO MILITANTE

**14. 161.** Hay mucho trabajo que hacer si queremos superar un período demasiado largo marcado por la esterilidad. Dos cuestiones parecen importantes para abordar ese trabajo: acordar el tiempo de trabajo, el ritmo; y abordar las cuestiones con realismo, sin solicitar a las otras fuerzas lo que no pueden dar.

**14. 162.** Todo esto requiere un gran compromiso militante en todos los ámbitos de la construcción nacional. Un compromiso que surge del convencimiento, en primer lugar, de que nuestra posición es profundamente democrática. En segundo lugar, un compromiso que busca ganar espacio social y político mediante la convicción, el debate, la confrontación democrática. Y en tercer lugar, en cuanto sindicato, un compromiso que encuentra su legitimación en la respuesta cercana a los problemas y aspiraciones de los trabajadores y trabajadoras. Y no sólo su legitimación, sino que esta implicación en el mundo del trabajo es la que nutre a las propuestas políticas de ELA de valores de progreso y solidaridad para el cambio político.

**14. 163.** Se abre un nuevo período en el que el universo abertzale puede tener la iniciativa y ser propulsora de un cambio político. Es el compromiso individual y colectivo el que podrá impulsar las mayorías suficientes favorables al cambio, al desbordamiento del marco jurídico-político vigente, desde el principio de soberanía.

# 15

## AMPLIANDO NUESTRO CAMPO DE ACCIÓN

[ En nuestras propuestas generales deben estar incluidas, expresamente y siempre que sea necesario, las propuestas específicas de género. ]

### A) POLÍTICAS DE GÉNERO

**15. 101.** Las mujeres se encuentran discriminadas a todos los niveles como consecuencia, entre otros factores, de la supremacía del sistema capitalista y patriarcal. El mercado laboral no reconoce ni valora el trabajo no remunerado e impide a las mujeres acceder a un empleo en igualdad de condiciones, condenándolas a la precariedad, con la consiguiente vulneración de los derechos económicos y sociales de la mitad de la población. La discriminación es muy heterogénea en sus formas, y es necesario analizarla con profundidad en el ámbito laboral y social.

**15. 102.** Los retos de ELA para el siguiente período intercongresual en esta materia son:

**15. 103.** – Integrar de manera paulatina y transversal el análisis de la situación específica laboral y social de las mujeres a nuestro análisis global. En nuestras propuestas generales deben estar incluidas, expresamente y siempre que sea necesario, las propuestas específicas de género. La lucha contra la discriminación que sufren las mujeres debe formar parte de nuestra acción cotidiana de las diferentes estructuras del sindicato de manera natural y sin desplazar responsabilidades. Entre las diferentes estructuras debe haber un trabajo de cooperación mutua con el fin de evitar volcar de manera unidireccional todos los temas de género en el Área.

**15. 104.** – Es cierto que hemos experimentado un incremento importante de mujeres afiliadas así como su presencia en empresas y estructuras de la organización, lo cual fortalece la toma en consideración de la problemática de género. Sin embargo esa afiliación, militancia y participación en los diferentes órganos sigue siendo un objetivo prioritario. Hay que trabajar específicamente la presencia y participación de las mujeres y de las delegadas en los ámbitos de decisión más cercanos a ellas, como son las Uniones Locales y los Comités Comarcales, así como su participación y protagonismo en empresas y sobre todo Mesas de Negociación, donde la presencia femenina es, al día de hoy, muy pequeña.

**15. 105.** – La perspectiva de género debe estar presente también en nuestro discurso sobre el modelo de sociedad y el desarrollo de la acción sindical en torno a esas materias.

**15. 106.** Entre los objetivos y funciones del área confederal señalamos:

**15. 107.** – Socializar la denuncia sobre la problemática de las mujeres e impulsar la actividad de apoyo necesaria para la consecución de los objetivos establecidos en el punto anterior.

**15. 108.** – El Foro Nacional de Mujeres, reestructurado en el período intercongresual, ha supuesto la consolidación de un espacio de

[ Hay que trabajar específicamente la presencia y participación de las mujeres y de las delegadas en los ámbitos de decisión más cercanos a ellas, como son las Uniones Locales y los Comités Comarcales, así como su participación y protagonismo en empresas y sobre todo Mesas de Negociación, donde la presencia femenina es, al día de hoy, muy pequeña. ]

[ Los conflictos de empresa, la negociación colectiva, las campañas confederales y sectoriales... son los vehículos ordinarios que hemos de utilizar para la sensibilización y para dar solución progresiva a gran parte de la problemática de jóvenes. ]

[ Es tarea del secretario o secretaria comarcal impulsar esta labor de formación e implicación de los afiliados y afiliadas jóvenes para incorporarlas a la militancia activa, dedicándole tiempo y aplicando los métodos adecuados. ]

trabajo para el debate, la reflexión y la coordinación de las diferentes dinámicas y acciones generadas. Su desarrollo exige la designación de una persona por cada unión comarcal que sea a la vez miembro del Comité Comarcal, de tal modo que las estructuras interprofesionales participen del discurso y las acciones que puedan promoverse. Las personas que militan en ELA deben trabajar la variable género y desarrollar una práctica sindical coherente con esa sensibilidad, para lo que potenciamos ámbitos de participación y debate en las uniones locales, en las comarcas y en la confederación.

**15. 109.** – El trabajo con otras organizaciones sindicales, movimientos sociales y grupos feministas permite compartir reflexiones y experiencias. Nuestra propia dinámica se ve así también enriquecida al incorporar nuevas problemáticas y perspectivas como son la salud, la violencia ejercida contra las mujeres, la libertad sexual, la inmigración... Y nos permite a su vez llevar nuestra reflexión sindical y social a otros foros de debate, como FSM, europeos y locales, o a la Marcha Mundial de las Mujeres.

## B) JÓVENES

**15. 110.** La precariedad en las condiciones de vida y trabajo afectan prácticamente al 70% de los jóvenes. La situación de prolongada dependencia económica les impide desarrollar un proyecto de vida autónomo y se producen además graves déficits en el reconocimiento de sus derechos sociales y fundamentales como pueden ser la vivienda, trabajo digno, salud...

**15. 111.** En relación a las personas jóvenes los retos del sindicato son:

**15. 112.** – Lograr una mayor presencia de la problemática e intereses de la juventud en la acción reivindicativa del sindicato. Esto exige, en primer lugar, un análisis certero de la situación laboral y de vida de las personas jóvenes. Los conflictos de empresa, la negociación colectiva, las campañas confederales y sectoriales... son los vehículos ordinarios que hemos de utilizar para la sensibilización y para dar solución progresiva a gran parte de la problemática de jóvenes.

**15. 113.** – La incorporación de personas jóvenes a la militancia. Hemos decidido situar la precariedad y la discriminación en el centro de nuestra actividad sindical. Pero es necesario seguir creciendo en afiliación entre las personas jóvenes, así como incorporarlas a la militancia en línea con el proceso de renovación generacional llevado a cabo en los últimos años. Una militancia que debe tomar cuerpo en las secciones sindicales y comités de empresas, así como dentro de las diferentes estructuras de la organización. Desde un punto de vista organizativo, las Uniones Locales, los Comités Federales, las Secretarías, las Federaciones y los Comités Comarcales deben propiciar la incorporación de militantes jóvenes en sus órganos. En especial, es tarea del secretario o secretaria comarcal impulsar esta labor de formación e implicación de los afiliados y afiliadas jóvenes para incorporarlas a la militancia activa, dedicándole tiempo y aplicando los métodos adecuados.

**15. 114.** – Creemos que las reivindicaciones y la acción sindical relacionadas al modelo de sociedad (vivienda, protección social, etc.), deben permitirnos enganchar con la militancia joven... Son



además temáticas vitales para su formación en un discurso propio y alternativo.

**15. 115.** El área confederal debe permitirnos abordar los siguientes objetivos:

**15. 116.** – Contribuir a que las reivindicaciones de las personas jóvenes sean tenidas en cuenta en diagnósticos, propuestas, acciones y acuerdos que el sindicato alcance, asuntos de los cuales debe hacerse un seguimiento pormenorizado, utilizando la crítica cuando fuera necesario.

**15. 117.** – El trabajo en común con otras organizaciones y movimientos juveniles, preferentemente sindicales, permite asimismo que discurso y propuestas progresistas vayan calando en la sociedad y en la clase trabajadora. El trabajo desarrollado en torno a la vivienda en los últimos meses, es un buen ejemplo de lo que debemos hacer en el futuro.

**15. 118.** – El Foro Nacional de jóvenes constituye una dinámica incipiente, compuesta por delegados y delegadas jóvenes que representan a las Uniones Comarcales y coordinado por la persona responsable del Area Confederal de Jóvenes. Tendrá por objeto impulsar las políticas del área y motivar a la militancia joven. La participación de los miembros del Foro en los Comités Comarcales Interprofesionales habrá de permitir que la perspectiva de jóvenes esté integrada en nuestro proyecto. No pretendemos crear estructuras paralelas que serían ineficaces y contrarias a nuestro modelo organizativo.

**15. 119.** La figura del o de la responsable del área, es importante para el desarrollo del propio área y es preciso reconocer que su trabajo se ha resentido por no gozar de la estabilidad que hubiese sido deseable. Tampoco debemos ocultar la dificultad que las estructuras comarcales están teniendo para designar, con perfiles adecuados, delegados y delegadas para esta responsabilidad en su ámbito.

**15. 120.** La estabilidad en la responsabilidad, la designación por las comarcas de personas responsables del área y la incipiente dinámica que se está generando nos lleva a pensar que iremos avanzando en la aportación del área conforme a sus objetivos.

### **C) MAYOR COMPROMISO CON LAS PERSONAS INMIGRANTES**

**15. 121.** En los últimos años, y en coherencia con nuestro planteamiento reivindicativo, hemos puesto en el centro del debate la problemática de determinados colectivos (jóvenes o mujeres). Es necesario profundizar en esta línea. En este sentido, tenemos que decir que ELA tiene que avanzar en la integración en nuestro diagnóstico y actuación de la situación y necesidades de las personas inmigrantes, que componen un colectivo que está en claro aumento en Hego Euskal Herria. Cuando hablamos de población inmigrante nos referimos fundamentalmente a la población de fuera de la Unión Europea (la denominada población extracomunitaria). Ésta representa alrededor de un 2% de la población de la CAPV y del 4% en Navarra, según los datos que incluyen a la población de los nuevos estados de la Unión a quienes se les sigue aplicando la restricción de sus movimientos.

**15. 122.** ELA está en condiciones de avanzar algunos aspectos o líneas de trabajo en los próximos años en torno a esta materia:

**[ ELA tiene que avanzar en la integración en nuestro diagnóstico y actuación de la situación y necesidades de las personas inmigrantes, que componen un colectivo que está en claro aumento en Hego Euskal Herria. ]**



[ Las cuestiones medioambientales ni son ajenas al trabajo sindical ni mucho menos se puede decir que son contradictorias. Estas cuestiones están directamente relacionadas con la salud laboral y con la política industrial aunque requieren de un tratamiento específico. ]

[ La aprobación y desarrollo del plan de normalización lingüística en ELA es una prioridad para el siguiente período intercongresual. Su objetivo es que el euskara sea progresivamente el idioma de servicio y de trabajo en el sindicato. ]

**15. 123.** – La sensibilización interna. Reuniones en las comarcas, relación con las federaciones, relación con personas inmigrantes y traslado de sus problemáticas. Se trata de incorporar en esta materia la transversalidad, no de hacer un mundo aparte.

**15. 124.** – Relación y trabajo conjunto con organizaciones de inmigrantes y de apoyo a la inmigración. Esta es una línea importante, en la que se tiene que crear una dinámica de conocimiento y de identificación. En este ámbito se tienen que desarrollar actuaciones conjuntas, tanto ante casos concretos como ante medidas o reivindicaciones generales.

**15. 125.** – Impulsar la adecuada formación y capacidad de respuesta de los servicios jurídicos del sindicato, para, partiendo de las cuestiones laborales, poder atender determinadas problemáticas específicas que van ligadas a las mismas.

## D) INCORPORAR LAS CUESTIONES MEDIOAMBIENTALES

**15. 126.** Las cuestiones medioambientales ni son ajenas al trabajo sindical ni mucho menos se puede decir que son contradictorias. Estas cuestiones están directamente relacionadas con la salud laboral y con la política industrial aunque requieren de un tratamiento específico.

**15. 127.** En este período intercongresual hemos creado un grupo de trabajo para abordar las cuestiones medioambientales. No hemos logrado darle continuidad, ya que ha supuesto añadir tareas a las que sus componentes venían desarrollando. A pesar de ello hemos avanzado en temas concretos, como son el transporte, la generación de energía, las emisiones y los vertidos, la incineración en sus diversas vertientes, etc.

**15. 128.** Las actividades económicas tienen unas repercusiones medioambientales que no se pueden obviar. La casuística que hemos tenido que abordar ha sido diversa (vertidos contaminantes y perjudiciales para la salud, explotación de canteras, la incineración,...).

**15. 129.** Es claro que en la mayoría de las ocasiones vamos a remolque de los "problemas" que surgen. Este es un escenario que es imprescindible evitar. Se trata de tomar la delantera.

**15. 130.** ELA tiene que avanzar en los próximos años en el área medioambiental. Esto requiere, en primer lugar, profundizar en el diagnóstico de la situación. En segundo lugar, debemos desarrollar un plan de información, sensibilización y reivindicación en determinados sectores (en especial los industriales y relacionados con el transporte y la energía) y en el conjunto de la sociedad. Para ello tendremos que realizar actuaciones tanto como ELA como conjuntamente con otras organizaciones (sindicales, ecologistas).

## E) IMPULSAR LA NORMALIZACIÓN DE EUSKARA EN ELA Y EN LAS EMPRESAS

**15. 131.** La aprobación y desarrollo del plan de normalización lingüística en ELA es una prioridad para el siguiente período intercongresual. Su objetivo es que el euskara sea progresivamente el idioma de servicio y de trabajo en el sindicato. El plan contemplará gradualmente todas las estructuras del sindicato, fijando objetivos concretos, y los medios necesarios para alcanzarlos.



**15. 132.** En relación con la formación sindical, no es satisfactorio el modo en que estamos abordando esta materia. Es cierto que hemos dado pasos importantes, que ofrecemos algunos cursos y algunas conferencias más en euskara. También ofrecemos prácticamente la totalidad de las publicaciones de la Fundación en ambas lenguas. Pero somos conscientes de que esto es insuficiente. Con el asesoramiento adecuado debemos buscar nuevas respuestas a los problemas que tenemos planteados.

**15. 133.** Debemos, asimismo, fomentar la sensibilización hacia el euskara en el mundo del trabajo. Las relaciones laborales son probablemente la gran asignatura pendiente en el proceso de normalización lingüística y, como sindicato mayoritario, nos corresponde ir asumiendo responsabilidades y protagonismo en ese proceso. En este sentido, en aquellos centros de trabajo donde podamos, impulsaremos planes de normalización.

**[ Las relaciones laborales son probablemente la gran asignatura pendiente en el proceso de normalización lingüística y, como sindicato mayoritario, nos corresponde ir asumiendo responsabilidades y protagonismo en ese proceso. ]**

## IMPULSAR Y DESARROLLAR EL PLAN DE ORGANIZACIÓN "4 x12 = 29"

### A) CONSIDERACIONES PREVIAS

**16. 101.** Al definir los retos organizativos, partimos de las siguiente consideraciones previas:

*\* El modelo sindical reivindicativo tiene futuro*

**16. 102.** Una tesis muy generalizada sostiene que la globalización de la economía trae consigo necesariamente un debilitamiento del sindicalismo. Y es cierto que algunas organizaciones sindicales, antaño pujantes, están sufriendo no pocos problemas en afiliación, en la renovación y el mantenimiento de la estructura militante... No pocas carecen de alianzas estratégicas con los nuevos movimientos sociales y menos aún confrontan en las empresas... Y es también cierto, que esta crisis coincide en el tiempo con una generalización de las políticas neoliberales que han socavado las reglas de juego por las que se regían las relaciones entre gobiernos, patronales y sindicatos. Así, se dice, los sindicatos deberían compartir y acompañar las medidas orientadas a estimular la competitividad de las empresas; deberían, asimismo, renunciar a objetivos de distribución de la riqueza y dignificación de las condiciones de trabajo y, consecuentemente, adaptar la negociación colectiva a ese escenario.

**16. 103.** ELA entiende, sin embargo, que ese contexto no explica la crisis del sindicalismo como tal; lo que la generalización del paradigma neoliberal ha puesto en crisis es un determinado modo de entender y hacer sindicalismo. No se trata además de un debate teórico sino que nuestra praxis así nos lo indica. En los últimos años, nuestra militancia ha abordado una acción sindical muy ambiciosa en relación a la calidad del empleo, a la discriminación y al reparto de la riqueza. Y paralelamente, hemos crecido en afiliación, en representación y en número de representantes; nuestra presencia en las pequeñas empresas es cada vez más sólida; se ha renovado profundamente la estructura de militantes y cuadros sindicales en relación a la edad y al género; y ELA ha pasado a ser parte activa en una red de organizaciones y movimientos que trabajan por otro mundo, por otra sociedad.

**16. 104.** La experiencia nos dice, por tanto, que también en esta fase del capitalismo globalizado hay un sindicalismo que tiene futuro, el reivindicativo, aunque su camino no esté exento de dificultades; porque el sindicalismo que no renuncia a su naturaleza y objetivos se convierte en el principal enemigo a batir por gobiernos y patronales.

*\* No hay modelo reivindicativo sin implantación en las empresas*

**16. 105.** Quienes patrocinan el paradigma neoliberal en Euskal Herria no tienen empacho en explicar públicamente cuál es el sindicalismo responsable, moderno, adaptado a las exigencias del siglo XXI... Y tratan

bien a las organizaciones que se adaptan a su programa, dándoles interlocutoriedad, imagen, contraprestaciones... Quieren sindicatos que se sientan a gusto en las mesas del diálogo social y la concertación y que sean parte de los entramados institucionales donde se reparten las prebendas. La contraprestación sindical debe ser, lógicamente, la paz social.

**16. 106.** En las empresas, hasta hace una década, la amenaza de nuevas crisis económicas e industriales y las altas tasas de paro constituyeron el principal factor de disciplinamiento de la clase trabajadora vasca. Tras diez años ininterrumpidos de crecimiento económico y de empleo el discurso del miedo se sirve de nuevos argumentos. Amenazas como la de deslocalizaciones de empresas buscan, las más de las veces, la identificación del mundo asalariado con los objetivos de competitividad, productividad y flexibilidad que las empresas se han marcado. Cualquier discurso alternativo iría en contra de la viabilidad de la empresa y por lo tanto del empleo. No es un problema que afecte sólo al sector privado. El deterioro de las condiciones laborales y el recurso a la subcontratación se justifican en el sector público desde apelaciones a la solidaridad, a la gestión eficaz y a la necesidad de recortar el gasto público como exigencia del bien común.

**16. 107.** ELA es un sindicato sin servidumbres. Nuestra organización puede no sólo apoyar, sino multiplicar la voluntad reivindicativa que en cada centro de trabajo u otros ámbitos pueda darse. Nuestra autonomía orgánica, ideológica y estratégica nos ponen en una situación óptima para abordar decididamente una implantación más activa, más viva en las empresas, que es el ámbito más difícil, pero también más real puestos a hablar de correlación de fuerzas.

**\* *Propiciar la participación enriquece el debate y las propuestas y sostiene con más fuerza el compromiso sindical***

**16. 108.** Frente a este discurso desmovilizador tenemos que dar mucha importancia a la transmisión, desde el sindicato, de nuestros planteamientos. Pero no basta con transmitir, la vinculación sindical de las personas trabajadoras exige su participación en el diagnóstico, en la elaboración de las propuestas, en el diseño de las acciones y en la adopción de las decisiones. La participación no es una mera exigencia de una época que se reclama democrática, basada en ideales de igualdad, sino condición sine qua non para lograr la implicación activa en todos los procesos reivindicativos y negociadores.

**16. 109.** El planteamiento reivindicativo debe responder a un trabajo previo en el centro de trabajo. La existencia y consistencia de los conflictos está directamente relacionada con la "personalización" de la agenda de trabajo. Este protagonismo de la militancia permite además la actualización de las reivindicaciones y estrategias del sindicato ante una realidad laboral compleja, con diversidad de problemáticas y cambiante.

**16. 110.** La persona liberada responsable de la empresa es el principal nexo de unión entre el sindicato y la empresa. Su comunicación directa y permanente con las y los delegados y con la afiliación, su participación e implicación en la actividad sindical de empresa es condición necesaria para poder llevar adelante este diseño organizativo.

[ La generalización del paradigma neoliberal ha puesto en crisis es un determinado modo de entender y hacer sindicalismo. ]

[ La experiencia nos dice, por tanto, que también en esta fase del capitalismo globalizado hay un sindicalismo que tiene futuro, el reivindicativo, aunque su camino no esté exento de dificultades. ]

[ Amenazas como la de deslocalizaciones de empresas buscan, las más de las veces, la identificación del mundo asalariado con los objetivos de competitividad, productividad y flexibilidad que las empresas se han marcado. ]

[ La vinculación sindical de las personas trabajadoras exige su participación en el diagnóstico, en la elaboración de las propuestas, en el diseño de las acciones y en la adopción de las decisiones. ]

[ El trabajo más estrictamente organizativo tiene que ser una prioridad para responsables de federaciones y comarcas. ]

[ No es posible dirigir personas y equipos si se descuida la formación personal y de los propios equipos para consolidar posiciones personales sólidas y argumentadas que puedan ser trasladadas con capacidad de convicción. ]

**16. 111.** Si es fundamental que las líneas reivindicativas recojan las aspiraciones de las personas afiliadas del concreto centro de trabajo también lo es que estas líneas reivindicativas, alejadas de planteamientos corporativos, sean coherentes con las reflexiones y planteamientos que hacemos en ELA, es por ello que la formación se convierte en un instrumento fundamental para dinamizar nuestra dinámica sindical en las empresas. La formación es desde esta perspectiva un instrumento organizativo valioso para dinamizar, vincular y cohesionar.

**16. 112.** Las empresas multicentro plantean dificultades adicionales evidentes, distintas en función del tipo de empresas, para organizar sindicalmente la empresa. Sin embargo, estas dificultades no deben servir de excusa para no abordar el trabajo. Tampoco partimos de cero en este campo y por lo tanto ya sabemos de la importancia de cuidar al máximo aspectos como el de la comunicación entre miembros de secretaría, responsables de PyMEs e interprofesionales para atender, informar e implicar a las personas trabajadoras en este tipo de empresas. También en estas empresas hay que cuidar de forma preferente la formación y la vinculación de delegados y delegadas sindicales y en ningún caso renunciar, a pesar de las dificultades operativas, a reuniones de personas afiliadas para establecer objetivos y planificar la acción sindical.

**\* Una organización bien dimensionada, trabajar con perspectiva, recursos y método**

**16. 113.** Tras la puesta en marcha del último Plan de Organización podemos decir que hemos completado nuestras estructuras tanto en federaciones como en comarcas: direcciones reales en federaciones y comarcas, estructuras completadas, la presencia comarcalizada de las federaciones, la consolidación de la comarca integral y una asignación de empresas por responsables más razonable nos tienen que permitir un mejor trabajo también en el plano organizativo.

**16. 114.** Captar y motivar militantes, y dinamizar organizaciones exigen un tiempo de dedicación que hoy tiene que ser posible. La necesaria dedicación a la negociación y a la atención de los problemas no pueden agotar nuestro tiempo de trabajo. No podemos perder la perspectiva: el trabajo más estrictamente organizativo tiene que ser una prioridad para responsables de federaciones y comarcas. Se trata de un trabajo menos cuantificable y quizás menos gratificante en el corto plazo pero vital para un proyecto sindical como el nuestro. Tenemos que aprovechar esta oportunidad para renovar, motivar, dinamizar y liderar militantes y equipos.

**16. 115.** Esto no será posible si no trabajamos con método. Fijados los objetivos tenemos que seguir el plan de trabajo trazado sin arrojar la toalla a las primeras de cambio. Para ello tenemos que hacer seguimiento del propio método, evaluando el grado de cumplimiento de los objetivos establecidos y corregir, en la medida de lo posible, lo que ha provocado la desviación.

**16. 116.** Pero no es suficiente con dedicar tiempo. No es posible dirigir personas y equipos si se descuida la formación personal y de los propios equipos para consolidar posiciones personales sólidas y argumentadas que puedan ser trasladadas con capacidad de convicción. En definitiva para poder desarrollar un modelo sindical de contrapoder tenemos que poder navegar contracorriente.

**\* *Nuestro proyecto sindical es atractivo***

**16. 117.** Nuestro proyecto no está sometido ni a tutela, ni servidumbre, ni chantaje alguno. Somos económica y organizativamente autónomos, y definimos nuestras estrategias en base a análisis y objetivos propios. No tenemos más límite que el de nuestra capacidad y nuestra fuerza.

**16. 118.** Desde la autonomía sindical hemos optado por un modelo sindical reivindicativo, que responda de forma eficaz a los intereses y a los problemas que las personas trabajadoras de Euskal Herria tienen tanto desde una perspectiva de clase como nacional.

**16. 119.** Tenemos experiencia en el desarrollo de este modelo, y sabemos que cuando lo llevamos con coherencia hasta el final también da réditos organizativos. Ganamos en afiliación, en representación, incorporamos militantes, también jóvenes y mujeres, y organizamos equipos.

**16. 120.** No va a ser tarea fácil incorporar militantes y dinamizar organizaciones de base. Pero tenemos que abordar este reto con ánimo, convencidos de estar extendiendo un proyecto sindical atractivo que tiene sentido, que merece la pena.

## **B) AFILIACIÓN Y REPRESENTATIVIDAD**

**16. 121.** El incremento de la afiliación y la mejora de la representatividad sindical, en la medida en que son dos pilares fundamentales de nuestro modelo sindical, constituyen un reto organizativo importante también para los siguientes años, ya que es de ahí de donde nace la legitimidad que tenemos entre el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Ambos factores hacen fuertes al sindicato y le dan la oportunidad de realizar sus proyectos, sean estos sindicales, sociales o políticos.

**16. 122.** Es indudable que para mejorar en afiliación y representatividad 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 en la jerarquía de prioridades del sindicato debe de estar en un lugar prioritario, y que no podemos abandonar ni un solo momento.

## **C) MÁS Y MEJORES SECCIONES SINDICALES. DESARROLLO DE LAS CUATRO FEDERACIONES**

**\* *Más y mejores Secciones Sindicales***

**16. 123.** Mejorar la configuración de nuestras secciones sindicales, ganar en poder sindical en la empresa es nuestro objetivo organizativo prioritario, la razón principal de las últimas decisiones organizativas. Nos hemos dotado de federaciones profesionales con equipos de dirección y medios suficientes e integradas en las dinámicas comarcales, principalmente, para hacer un trabajo de calidad en las empresas.

**16. 124.** La asunción de niveles de responsabilidad en el ámbito de empresa es un primer paso necesario. Sólo desde ese punto de partida se puede dar una progresión y extensión militante a otros campos de acción sindical: sea el propio sector, la solidaridad con otros sectores, el modelo de sociedad o la construcción nacional.

**[ Para mejorar en afiliación y representatividad 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. ]**

**[ Mejorar la configuración de nuestras secciones sindicales, ganar en poder sindical en la empresa es nuestro objetivo organizativo prioritario, la razón principal de las últimas decisiones organizativas. ]**

**[ Las Permanentes de las federaciones y los Comités Comarcales Interprofesionales deben impulsar este trabajo haciendo seguimiento puntual del mismo. Es un tema que debe estar presente en las reuniones de forma sistemática y no quedar desplazado habitualmente por razones de coyuntura. ]**

**[ Tenemos que trabajar preferentemente con el y la delegada sindical, que debe ser el elemento sindical referencial en la empresa. Debe ser la primera persona en conocer, comprender y asumir las líneas estratégicas de nuestro proyecto. ]**

**16. 125.** La constitución y funcionamiento regular de las secciones sindicales es por todo ello un objetivo al que debemos dar centralidad.

**16. 126.** Las Permanentes de las federaciones y los Comités Comarcales Interprofesionales deben impulsar este trabajo haciendo seguimiento puntual del mismo. Es un tema que debe estar presente en las reuniones de forma sistemática y no quedar desplazado habitualmente por razones de coyuntura. Se tienen que analizar aquellas cuestiones que dificulten el desarrollo de esta tarea dando adecuada salida, recordar constantemente la necesidad de trabajar con método, y orientar la formación y la información para la consecución de este objetivo.

**16. 127.** La responsabilidad directa es de la persona de estructura que tiene asignada la empresa. Debe participar directamente en las reuniones de la sección sindical que debe ser un verdadero foro de debate. La asunción de responsabilidades sólo se puede dar desde la interiorización de los objetivos perseguidos. Tenemos que estar capacitados y capacitadas para influir y liderar, también para incorporar las aportaciones de los y las militantes en la empresa. A partir de esta compenetración y funcionamiento de la sección sindical, podremos abordar objetivos de acción sindical, afiliación, representación y renovación, y será posible extender esta militancia a otros campos.

**16. 128.** Tenemos que trabajar preferentemente con el y la delegada sindical, que debe ser el elemento sindical referencial en la empresa. Debe ser la primera persona en conocer, comprender y asumir las líneas estratégicas de nuestro proyecto. Su progresiva asunción de responsabilidades, comenzando desde la empresa, marcará en buena medida los límites de nuestra acción sindical. Debe ser el enlace permanente entre el sindicato y las personas afiliadas. Hay que cuidar especialmente la relación directa con estas personas, su formación, y su identificación y participación activa en el proyecto.

**16. 129.** Las asambleas de afiliados y afiliadas, debidamente preparadas, son en este sentido un instrumento necesario para fomentar la participación e implicación de militantes. Tienen que ser reuniones preparadas que buscan desde el debate, la aportación y el contraste de ideas, consensuar estrategias y objetivos.

#### **\* *Desarrollo de las cuatro federaciones***

**16. 130.** La puesta en marcha del Plan de Organización 4x12=29 nos ha llevado a la constitución de cuatro federaciones más sólidas, con un peso afiliativo más homogéneo y presencia política igualitaria en el Comité Nacional.

**16. 131.** Estamos hablando de cuatro federaciones:

**16. 132.** – Con más medios y presencia más completa en las comarcas.

**16. 133.** – Con órganos de dirección reforzados. En cada federación se constituye el Comité Permanente, al que corresponde la gestión y dirección ordinaria de la federación, compuesta por el o la Secretaria General, una persona responsable de organización, y por un número determinado de vocalías, procedentes de los distintos territorios y/o sectores. Se trata de consolidar una dirección más real y compacta, que tenga capacidad de iniciativa y dinamice las reuniones de

las Secretarías de federación, tal y como se recoge en los estatutos de las cuatro federaciones profesionales.

**16. 134.** Esta nueva estructura de las federaciones tiene un camino por recorrer, para ir respondiendo básicamente a los retos planteados en la negociación colectiva. El desafío en esta nueva etapa, está en la metodología con que debemos afrontar nuestro trabajo, en el rigor con que fijemos nuestros objetivos y en los planes que establezcamos para conseguirlos. Este nuevo sistema de trabajo nos lleva a establecer una nueva agenda de trabajo, que dominemos y planifiquemos nosotras y nosotros, y nos tiene que permitir evaluar y tensionar positivamente el conjunto de la organización, así como corregir las desviaciones y deficiencias de funcionamiento.

**16. 135.** El desarrollo de nuestro modelo organizativo, al unísono con nuestros medios humanos, nos debe posibilitar llevar a cabo un modelo de sindicalismo más activo, capaz de dar solución a todos los problemas que diariamente surgen en los centros de trabajo, sin esperar a que esos problemas lleguen por sí solos a nuestro local. Ese trabajo más cercano es el que nos permitirá aparecer a los ojos de los trabajadores y trabajadoras como un instrumento eficaz en la defensa de sus derechos e intereses. La explotación, la precariedad, la discriminación... se encuentran en las empresas, busquémoslas y combatámoslas.

**16. 136.** En la búsqueda de este sistema de trabajo se tiene que consolidar un método de seguimiento adecuado por parte de la o el responsable de organización de la federación, que vaya identificando los parámetros de seguimiento del trabajo de las y los secretarios federales. Además de los criterios más cuantitativos de seguimiento como la afiliación y representatividad sindical, tenemos que incorporar el grado de consolidación de cada una de las secciones sindicales, el grado de vinculación de los delegados y delegadas al proyecto, el grado de participación de la afiliación en la preparación y ejecución de la negociación colectiva...

**16. 137.** Además de consolidar las Secretarías Federales, los Comités Permanentes de las federaciones tienen que hacer un recorrido, donde se vaya desarrollando una dinámica de trabajo más completa, y donde se vaya consolidando el papel de las y los vocales, que tienen que combinar la responsabilidad concreta sobre empresas del plan de organización, con su aportación a la dinámica del órgano.

**16. 138.** La responsabilidad directa sobre determinadas empresas y el trabajo sistemático sobre ellas, no exime de la responsabilidad política sobre el conjunto de la federación en el ámbito comarcal. Corresponde a la secretaria o al secretario comarcal federal dirigir la federación en la comarca, superando el riesgo de creación de compartimentos estancos entre las secretarías o secretarios federales (cuando en una misma comarcal hay más de una o un secretario federal) y con las personas responsables de las PyMEs.

**16. 139.** Asimismo en aquellos ámbitos en que se den casos de subcontratación debemos impulsar en todo momento el trabajo coordinado entre la persona responsable de la empresa principal y la de la empresa subcontratada.

[ Se tiene que consolidar un método de seguimiento adecuado por parte de la o el responsable de organización de la federación, que vaya identificando los parámetros de seguimiento del trabajo de las y los secretarios federales. ]

[ La responsabilidad directa sobre determinadas empresas y el trabajo sistemático sobre ellas, no exime de la responsabilidad política sobre el conjunto de la federación en el ámbito comarcal. Corresponde a la secretaria o al secretario comarcal federal dirigir la federación en la comarca, superando el riesgo de creación de compartimentos estancos. ]



[ El desarrollo de las Secciones Sindicales tiene que propiciar la dinamización de Uniones Locales. ]

[ La unión local agrupa y dinamiza a las y los militantes más cualificados tanto de las secciones sindicales como de las PyMEs de la comarca. La unión local cohesiona e integra estas dinámicas federales en su ámbito. ]

#### \* *Comités Comarcales Federales*

**16. 140.** Debemos fijarnos como prioridad para los próximos años el desarrollo de las federaciones en cada ámbito comarcal, a través de la constitución de los Comités Comarcales Federales.

**16. 141.** Los Comités Comarcales Federales agrupan principalmente a las secciones sindicales más importantes de la comarca. Los y las delegadas de las PyMEs que formen parte del núcleo principal de militancia de la federación podrán integrarse también en estos Comités Comarcales Federales. La función fundamental de estos Comités Comarcales será la de apoyar e impulsar la negociación colectiva en su ámbito, proponiendo para ello al Comité Comarcal Interprofesional el plan de trabajo de la Federación Comarcal.

**16. 142.** Los militantes del Comité Comarcal Federal participan en la dinámica comarcal a través de la unión local.

#### \* *Fomentar la participación en las asambleas*

**16. 143.** Con independencia del funcionamiento ordinario de las secciones sindicales, debemos fomentar una permanente comunicación y participación del conjunto de la afiliación y también del conjunto de la plantilla, fomentando la celebración de asambleas.

**16. 144.** La asamblea se convierte así en un instrumento fundamental de intervención sindical, a través de la cual debemos impulsar la permanente identificación y adhesión de los trabajadores y trabajadoras al proyecto sindical de ELA.

### D) CONSTITUCIÓN Y DINAMIZACIÓN DE LAS UNIONES LOCALES. DESARROLLO DE LA COMARCA INTEGRAL

#### \* *Constitución y dinamización de las uniones locales*

**16. 145.** El desarrollo de las Secciones Sindicales tiene que propiciar la dinamización de Uniones Locales. La extensión de la acción sindical al conjunto de las empresas con independencia de su tamaño, la necesidad de dar saltos cualitativos en nuestra lucha por un modelo de sociedad más justo o nuestra apuesta por la construcción nacional, pasan por profundizar en nuestro modelo organizativo integral de base local.

**16. 146.** Podríamos definir a la unión local como una organización subcomarcal creada por la propia unión comarcal, que agrupa a una o varias localidades de la comarca, con masa crítica de militancia, dotada de medios de estructura (liberados/as y acumulados/as por horas) y de unos locales y servicios suficientes para garantizar su funcionamiento integral, dentro de la dirección y dinámica de la unión comarcal. El elemento que define principalmente a la unión local es el núcleo de la militancia, que encuadrándolo en este modelo intersectorial de base local, aumenta la capacidad propositiva y movilizadora de la unión comarcal.

**16. 147.** La unión local tiene carácter interprofesional o intersectorial. Agrupa y dinamiza a las y los militantes más cualificados tanto de las secciones sindicales como de las PyMEs de la comarca. La unión local cohesiona e integra estas dinámicas federales en su ámbito.

**16. 148.** La propia evolución de la constitución y puesta en marcha de estas organizaciones de base nos irá mostrando en la práctica la función

específica que vayan a cumplir las uniones locales y las federaciones comarcales. Pero podemos señalar que las federaciones comarcales son ámbitos de organización de la federación a nivel comarcal, que deben cumplir su función en el apoyo y ejecución de la negociación colectiva, fundamentalmente, así como en la organización de las secciones sindicales. Las uniones locales, además de apoyar a las visitas de PyMEs y a la organización de los servicios (aspectos éstos que se recogen en los reglamentos comarcales) deben impulsar también la dinamización de la negociación colectiva en su ámbito, así como la acción sindical referida tanto al modelo de sociedad como al plano político.

**16. 149.** La participación de aquellas personas que lideran el sindicato en la empresa permite obviamente, mejorar nuestra correlación de fuerzas para abordar campos de trabajo que son primordiales para nuestro proyecto desde las opciones que hemos hecho. Además, lejos de incorporar elementos de dispersión en el trabajo sindical lo enriquece, facilitando una comprensión global de una problemática que no se agota, ni mucho menos, en la empresa. Una militancia sindical, que desde la comprensión global de lo que supone el neoliberalismo, asume el compromiso de lucha militante en los distintos campos, es el principal antídoto para evitar prácticas corporativas, conservadoras e insolidarias en las empresas.

**16. 150.** Uniones locales abiertas, donde se debate, analiza, decide y ejecuta con una participación muy activa de la militancia. También debemos dar mucha importancia a la formación, en campos como el modelo de sociedad o la construcción nacional, la consulta y reflexión deben ser elementos permanentes en las reuniones.

**16. 151.** Uniones Locales abiertas a la colaboración y al trabajo conjunto con militantes y organizaciones, con distinta naturaleza y objetivos, comprometidas en la lucha por otro mundo mejor.

**16. 152.** La participación en Uniones Locales debe propiciar la renovación y ampliación militante a colectivos como el de jóvenes, mujeres e inmigrantes.

**16. 153.** Los y las responsables comarcales de ELA han jugado un gran papel en los últimos años en la consolidación de las comarcas integrales desde los Comités Comarcales, ha llegado el momento de priorizar el desarrollo de las Uniones Locales. Es cierto que el día a día es agotador, tener la máxima responsabilidad a nivel comarcal implica un sin fin de responsabilidades de distinta naturaleza, pero el poder llevar adelante nuestra línea sindical exige que los y las Secretarías comarcales se vuelquen en esta tarea.

**16. 154.** En esta materia es fundamental el concurso de la persona responsable de la Unión Local. Es quien debe dinamizar el Comité Local para su integración en la vida del sindicato y del entorno en el que debe actuar.

**16. 155.** Es el campo que menos hemos explorado. Al igual que en otros, tendremos que ir haciendo aproximaciones sucesivas con la implicación de todas las estructuras del sindicato, con un apoyo e impulso decidido desde la Confederación.

#### - Consejo Comarcal

**16. 156.** El avance en el desarrollo de las uniones locales irá fijando las bases para la constitución y funcionamiento del Consejo Comarcal, que

**[ Uniones locales abiertas, donde se debate, analiza, decide y ejecuta con una participación muy activa de la militancia. También debemos dar mucha importancia a la formación, en campos como el modelo de sociedad o la construcción nacional, la consulta y reflexión deben ser elementos permanentes en las reuniones. ]**

[ La comarca constituye un lugar muy idóneo para la promoción de la formación que debemos seguir fomentando. ]

[ Uno de los aspectos a mejorar es organizar debidamente la recepción y atención de los locales de ELA, que son cada vez más referenciales para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito. ]

estará integrado por las y los miembros del Comité Comarcal y de los Comités Locales. Esta composición debe permitir ir avanzando en una mayor participación en la unión comarcal por parte de las y los militantes de la unión comarcal.

**16. 157.** Las funciones principales del Consejo Comarcal serán, entre otras (tal y como se recoge en los reglamentos comarcales aprobados) la determinación de la orientación general de la Unión Comarcal dentro de las líneas y objetivos confederales; la ratificación de la constitución de las uniones locales; la aprobación y modificación, a propuesta del Comité Comarcal, del Reglamento de la Unión Comarcal, así como la aprobación anual del Plan de Actividades y del informe de gestión de la unión comarcal.

**\* Seguir desarrollando la comarca integral**

**16. 158.** Hemos valorado positivamente el nivel de desarrollo que ha tenido la comarca integral en estos últimos años, sobre todo en la ejecución de acciones confederales, federales y comarcales. La experiencia demuestra que el punto fuerte de este modelo está en la dinámica de grupo de los miembros de la unión comarcal. Una buena dinámica de grupo garantiza una organización más compacta, y mejores formas de trabajo y resultados.

**16. 159.** La comarca integral, sin embargo, tiene potencialidades importantes a desarrollar y mejorar.

**16. 160.** – Tener un papel más activo en la preparación de la negociación colectiva, tanto sectorial como de empresas, en la acción sindical desarrollada y en la valoración de los contenidos reivindicativos alcanzados.

**16. 161.** – Contribuir al debate y a la reflexión ideológica de la confederación, mejorando la capacidad de diagnóstico y propuesta de las uniones comarcales. En este sentido, y como se ha demostrado en estos años, la comarca constituye un lugar muy idóneo para la promoción de la formación que debemos seguir fomentando.

**16. 162.** – Hacer un trabajo más sistemático de captación y motivación de la militancia, constituyendo uniones locales con dinámicas de trabajo reales. De esta forma se fomentaría la participación de la militancia en la dinámica comarcal, contribuyendo a una mayor democratización de la unión comarcal.

**16. 163.** Uno de los aspectos a mejorar es organizar debidamente la recepción y atención de los locales de ELA, que son cada vez más referenciales para los trabajadores y trabajadoras de su ámbito. Este objetivo es tan básico como importante para que las personas que trabajan en el local, también las del servicio jurídico, puedan planificar y desarrollar su trabajo. La aportación de personas liberadas por acumulación de horas sindicales, con un perfil adecuado, es necesaria. El Comité Comarcal, con esa visión integral, debe organizar y garantizar la atención de los locales. Este objetivo es si cabe más importante en una fase en la que queremos avanzar en una perspectiva intersectorial de base local.

**16. 164.** La correcta organización de la atención en los locales también debe servir para vincular atención, acción sindical, afiliación, representación y militancia. Dada la cantidad de personas que pasan por nuestros locales, la información de esas visitas al responsable de la federación

o del área de PyMEs debe posibilitar una respuesta más integral y eficaz a lo planteado, además de suponer una oportunidad para afiliarse, lanzar unas elecciones, y así incorporar una persona al proyecto.

- *Comité Comarcal. Composición y funciones*

**16. 165.** El Comité Comarcal es el órgano de dirección del sindicato en la comarca, que mediante la integración de las distintas organizaciones de ELA que operan en la misma, desarrolla y ejecuta la actividad confederal, federal y comarcal, de forma integral. El Comité Comarcal, a su vez, realiza análisis y propuestas propias de su realidad, contribuyendo al diagnóstico y capacidad propositiva del conjunto de la Confederación.

**16. 166.** La composición y funciones del Comité Comarcal están definidas en los reglamentos comarcales citados. Estará integrado por el Secretario o Secretaria Comarcal, por los miembros de las secretarías de las federaciones adscritos a la comarca, por los o las responsables interprofesionales, por las personas responsables de cada unión local, por los responsables de PyMEs adscritos a la comarca, y por los y las responsables de los servicios y áreas que estuvieran constituidos en la comarca.

**16. 167.** Corresponde al comité comarcal proponer el plan de actividades de la Unión Comarcal para su aprobación en el Consejo comarcal. Este plan será integral y único para el conjunto de las organizaciones de su ámbito. La elaboración de este plan de actividades tiene que cobrar una centralidad mayor de la que tiene actualmente en los Comités Comarcales. En este plan de actividades se recogerán los objetivos comarcales en afiliación, elecciones sindicales, negociación colectiva, acción sindical, formación, plan de normalización del euskara, políticas de género y jóvenes... Estos objetivos globales se tienen que intentar desglosar en objetivos individualizados y medibles.

**16. 168.** En el capítulo de la negociación colectiva, el comité comarcal incorporará en el Plan el mapa comarcal de negociación colectiva, teniendo un diagnóstico integral de la negociación colectiva sectorial y de empresa, tanto de empresa grande como pequeña, que tiene pendiente de negociar. Partiendo de este mapa, la elaboración de un plan integral de trabajo para la negociación colectiva es una función fundamental del Comité Comarcal. Este plan de trabajo tiene que contemplar, entre otros aspectos, la organización de la información y el debate en el ámbito sectorial, incorporando a todas las empresas (de comité y PyMEs) incluidas en el mismo; la organización de los conflictos; acciones de ambientación general, y en conflictos concretos, el seguimiento de la evolución de los procesos de negociación. El debate sobre estas materias en las reuniones del Comité Comarcal debe ser permanente.

**16. 169.** El plan de actividades tiene que cobrar una valor esencial en la dinámica del Comité Comarcal. En su elaboración y posterior seguimiento participan todos los miembros del Comité Comarcal, y es precisamente su carácter de único e integral lo que le da valor. Tiene que ser un instrumento de cohesión en la dinámica del órgano.

- *Reglamentos comarcales. El estatus de las y los miembros de la comarca*

**16. 170.** En el anterior período intercongresual se han aprobado los Reglamentos de las uniones comarcales de Ibaizabal-Nerbioi, Ezkerral-

[ El Comité Comarcal es el órgano de dirección del sindicato en la comarca, que mediante la integración de las distintas organizaciones de ELA que operan en la misma, desarrolla y ejecuta la actividad confederal, federal y comarcal, de forma integral. ]

[ El plan de actividades tiene que cobrar una valor esencial en la dinámica del Comité Comarcal. ]

**[ Teniendo en cuenta el grado de desarrollo actual de la organización, en los reglamentos comarcales aprobados se asigna al Comité Comarcal la facultad de nombramiento del Secretario o Secretaria Comarcal, de acuerdo con el Comité Nacional. ]**

dea-Kadagua, Oria-Goierri y Urola-Kosta. En el siguiente período intercongresual quedan pendientes los Reglamentos del resto de las uniones comarcales, es decir: Gasteiz, Deba, Oarso-Bidasoa, Donostia, Gernika-Durango, Eskumaldea, Bilbo y Nafarroa. Para ello es necesario que en cada unión comarcal se avance en la definición y constitución de sus uniones locales. Estos Reglamentos Comarcales tienen que tener por objeto, fundamentalmente:

**16. 171.** – regular los órganos de la unión comarcal (comité comarcal, comités locales y consejo comarcal)

**16. 172.** – regular el estatus de las y los miembros de la comarcal y las uniones locales.

**16. 173.** Los reglamentos comarcales no son un fin en sí mismo, sino que tienen que impulsar el desarrollo organizativo de la comarca, mediante la puesta en funcionamiento de la dinámica de las uniones locales.

**16. 174.** Teniendo en cuenta el grado de desarrollo actual de la organización, en los reglamentos comarcales aprobados se asigna al Comité Comarcal la facultad de nombramiento del Secretario o Secretaria Comarcal, de acuerdo con el Comité Nacional. El nombramiento sería para un mandato de cuatro años. El nombramiento del resto de los y las responsables interprofesionales y de PyMEs sería también competencia del Comité Comarcal, de acuerdo con el Comité Nacional. En cuanto a los y las responsables de las áreas que estuvieran constituidas en la comarca, su nombramiento correspondería asimismo al Comité Comarcal.

## **E) EL TRABAJO EN LAS PYMES**

**16. 175.** A través del plan de organización de las PyMEs, hemos adaptado el trabajo sindical a la realidad actual del mercado de trabajo, cada vez más disperso y atomizado, para llegar mejor a los trabajadores y trabajadoras de estas empresas. La pequeña empresa tiene un peso importante en Euskal Herria, toda vez que más de la mitad de su población asalariada ocupada (el 57%) trabaja en empresas de menos de cincuenta empleados o empleadas.

**16. 176.** Las pequeñas y medianas empresas constituyen una parte importante de las federaciones, aunque sus responsables tengan un método propio de trabajo, y aunque el seguimiento directo del plan esté fuera de la dinámica de las Secretarías de la federación. En este momento el 79,26% de empresas pequeñas y medianas del plan de organización está en el área de las PyMEs. Gizalan es la única federación cuyas pequeñas y medianas empresas siguen dependiendo directamente de la Secretaría.

**16. 177.** El recorrido realizado estos años merece una valoración positiva. Partiendo de la concepción inicial de esta área, una concepción más de prestación de servicio, se ha ido avanzando en la importancia política y sindical del trabajo sobre la pequeña y mediana empresa. El carácter interprofesional o intersectorial de los responsables de PyMEs y la integración en la dinámica del comité comarcal, ha sido fundamental para esta consolidación. Tenemos que seguir avanzando en esta línea, avance que dependerá del propio desarrollo que tenga la unión comarcal.

**16. 178.** El método de trabajo, de planificación previa y sistemática de las visitas, y su posterior seguimiento, es fundamental en este campo, pa-

ra garantizar que se llega a todas las empresas pequeñas, de forma regular y con visitas de calidad.

**16. 179.** El seguimiento desde el comité ejecutivo se ha dirigido sobre todo al capítulo de la afiliación, representatividad sindical, y en menor grado, a la vinculación de las y los delegados al proyecto. Los resultados que hemos tenido en estos puntos han sido satisfactorios. En el capítulo de la afiliación el 20,61% de la afiliación del plan de organización está en el área de las PyMEs (datos de mayo de 2004). En cuanto a la representatividad sindical, en delegados de personal alcanzamos el 40,83% en Euskal Herria: 45,92% en la CAPV y 23,17 en Navarra (datos de abril de 2004). Hay cinco comarcas de doce donde superamos el 50% de representatividad: Urola-Kosta, Donostia, Ibaizabal-Nerbioi, Eskumaldea y Ezkerraldea-Kadagua. (en estos datos están incorporados los de Gizalan).

**16. 180.** Los próximos años tenemos también aspectos a desarrollar y mejorar.

**16. 181.** Tenemos que mejorar en la consolidación de la vinculación de las y los delegados de las PyMEs a las dinámicas federales y comarcales. Estas delegadas y delegados tienen que formar parte de los núcleos militantes de la unión comarcal.

**16. 182.** En el capítulo de la acción sindical y la negociación colectiva, tenemos que trabajar el campo de las PyMEs como ámbitos adecuados para la negociación de empresa. En los últimos años hemos hecho negociación en un número considerable de PyMEs, pero todavía hay un recorrido importante por hacer.

**16. 183.** En cuanto a la negociación sectorial, si bien la responsabilidad sobre los convenios sectoriales está en la Secretaría, tienen su aplicación mayoritaria sobre las pequeñas empresas. Es por tanto necesario articular un método de engarce entre la dinámica de la secretaría y el seguimiento de las PyMEs para el necesario tensionamiento, motivación y organización del conflicto sectorial.

**16. 184.** Es fundamental mejorar la relación entre ambas estructuras, superar todo riesgo de crear compartimentos estancos (si bien tenemos que reconocer que este problema era más acusado al inicio de la puesta en marcha del plan de organización de PyMEs).

**16. 185.** La o el responsable de la Secretaría es responsable de toda la federación en su comarca, aunque la responsabilidad directa sea de la persona responsable de PyMEs. Con el nuevo plan de organización "4x12=29" estamos en condiciones para ir profundizando en esto, ya que prácticamente todas las federaciones tienen presencia en todas las comarcas. En los Comités Comarcales, pero también en las Secretarías, se debe impulsar la responsabilidad integral de las y los secretarios federales, y fijar métodos concretos para su seguimiento.

## F) FORMACIÓN SINDICAL

**16. 186.** Vincular a la militancia, elevar su nivel de identificación con el proyecto sindical y cohesionarla en los aspectos organizativos constituyen los objetivos fundamentales y permanentes de la formación sindical. En este sentido, capacidad de acción sindical, militancia y formación están estrechamente unidas.

[ El seguimiento desde el comité ejecutivo se ha dirigido sobre todo al capítulo de la afiliación, representatividad sindical, y en menor grado, a la vinculación de las y los delegados al proyecto. Los resultados que hemos tenido en estos puntos han sido satisfactorios. ]

[ Tenemos que trabajar el campo de las PyMEs como ámbitos adecuados para la negociación de empresa. ]

[ Vincular a la militancia, elevar su nivel de identificación con el proyecto sindical y cohesionarla en los aspectos organizativos constituyen los objetivos fundamentales y permanentes de la formación sindical. ]



[ Debemos profundizar en la participación de federaciones y comarcales, tanto en el diseño como en la propia celebración de los cursos y otras iniciativas de formación. ]

[ En el plano de los destinatarios y los contenidos, debemos dar prioridad a la formación de los cuadros sindicales y a los núcleos más activos de la militancia. ]

**16. 187.** Hablamos de un área de nuestro sindicato ya consolidada en sus aspectos fundamentales. Alrededor de 2000 personas realizan algún tipo de curso de formación en nuestra organización prácticamente cada año, cursos cuya variedad temática aumenta cada año. El núcleo de militantes más cualificados reciben de manera periódica publicaciones de tenor formativo. Son asimismo invitados a charlas y conferencias de diferente temática.

**16. 188.** Debemos mejorar lo que venimos haciendo, sin duda alguna, pero no vamos a hacer aquí un repaso exhaustivo del conjunto de la actividad. Algunos de los retos que se entiende deben ser abordados por esta área en los próximos cuatro años serían:

**16. 189.** – En el plano organizativo, debemos profundizar en la participación de federaciones y comarcales, tanto en el diseño como en la propia celebración de los cursos y otras iniciativas de formación. La experiencia de años nos dice que más que la capacitación, la formación es un magnífico instrumento de cohesión, de conocimiento e identificación entre los militantes. Entendida desde esta perspectiva, la formación, lejos de ser un añadido al discurrir habitual de nuestra actividad sindical, constituye una oportunidad que una organización sustentada en la militancia debe aprovechar al máximo.

**16. 190.** – En el plano de los destinatarios y los contenidos, debemos dar prioridad a la formación de los cuadros sindicales y a los núcleos más activos de la militancia. Viene exigido por circunstancias muy concretas: la amplísima renovación generacional que hemos abordado en estos últimos años, tanto en los cuadros, como en la militancia de nuestra organización; la dificultad objetiva de mantener un discurso progresista en los tiempos que corren, y por último, pero no menos importante, la creciente complejidad de los retos que se nos presentan para la propia dinámica sindical en la vida ordinaria de las empresas. No corresponde a este apartado desarrollar esto, pero sí señalarlo. En este sentido, todas las organizaciones, y en particular esta área, deben hacer un esfuerzo para ir desarrollando un plan de formación no sólo generalista, sino también con ofertas específicas en función de las responsabilidades de los cuadros y militantes: desde los aspectos microeconómicos fundamentales para la dinámica reivindicativa en una empresa, hasta todo lo relacionado con el modelo de sociedad que tiene su reflejo en nuestras realidades locales y comarcales. Con todo, la democracia y los derechos fundamentales, la economía de empresa y la negociación colectiva, el modelo de sociedad, el proceso de paz y de emancipación nacional y la agenda altermundialista siguen siendo los ejes temáticos globales de la militancia sindical de ELA.

**16. 191.** – Debemos profundizar en la coordinación y el trabajo en común con otros departamentos y muy en especial con el de negociación colectiva. Si pretendemos desarrollar la estrategia reivindicativa marcada, que tiene como basamento fundamental el centro de trabajo, determinar los elementos formativos específicos necesarios para nuestros militantes de las empresas, y planificar la oferta formativa, es un reto que debemos abordar con carácter prioritario.

**16. 192.** Finalmente, creemos que en el área formación se nos presentan dos oportunidades que no debemos desaprovechar.





**16. 193.** – La primera se refiere al aprovechamiento formativo desde nuestra praxis sindical. Algo señalamos sobre esto en el pasado congreso. De un modo permanente tenemos conflictos abiertos en empresas y sectores. Y tenemos que reconocer que no sacamos partido formativo a la experiencia sindical y humana que en esos ámbitos se producen. La reflexión sobre esos conflictos debe servirnos más. Hemos de hacer un esfuerzo por que quede constancia gráfica, editorial e incluso audiovisual de esos conflictos: no sólo porque forman parte de nuestra historia sindical, sino porque constituyen un capital de interés formativo que no podemos desaprovechar.

**16. 194.** – En segundo lugar haber cumplido con los objetivos de implementación de los nuevos sistemas informáticos de la confederación y el desarrollo de las páginas web de ELA y la Fundación Manu Robles-Arangiz, deben permitirnos dar un salto cuantitativo en la mejor puesta a disposición de materiales formativos para la militancia de ELA. Ya hemos dado un gran paso en esta dirección a través de la página web. Ahora debemos extenderlo aún más, añadiendo al reparto ordinario de materiales electrónicos a las secciones sindicales que sea posible.

**[ Los conflictos  
constituyen un capital de  
interés formativo que no  
podemos desaprovechar. ]**

## EL TRABAJO POR GESTAR AMPLIAS ALIANZAS SINDICALES Y SOCIALES

**17. 101.** En el contexto actual, el sindicalismo tiene el riesgo de caer en la aceptación del discurso oficial y convertirse en un acompañante del mismo y de las medidas que se vienen aplicando, dejando de lado el planteamiento reivindicativo.

**17. 102.** Junto a este riesgo existe la tentación de exigir el monopolio de la representatividad social en el ámbito institucional. No estamos de acuerdo con ello, ya que:

**17. 103.** – Es necesario relativizar la importancia de los procesos de élite, institucionales, de imagen, que en muchas ocasiones tienen mucho más que ver con la utilización que hace de los mismos el poder (o la patronal) que con una fuerza sindical real. El tripartismo está en crisis hace tiempo.

**17. 104.** – La participación social es necesaria (democracia participativa,...) y esto conlleva que las organizaciones sociales reales tienen que tener una visibilidad. No hay que tener miedo a compartir, en base a una realidad.

**17. 105.** Para ELA está claro que hay que evitar estos riesgos y tentaciones. El camino del sindicalismo es optar por un planteamiento reivindicativo, para lo que necesitamos fortalecernos como sindicato, en la línea de lo que se recoge en esta ponencia.

**17. 106.** Junto a ello tenemos que fortalecer las alianzas. Como es obvio, y lo hemos aprendido con la práctica, las alianzas sindicales no deben suponer una mera suma de siglas, sino que deben basarse en contenidos reales, en estrategias compartidas, en planteamientos de actuación comunes. De lo contrario la suma de siglas no supone una suma de fuerzas, sino un debilitamiento de las posiciones reivindicativas.

**17. 107.** El sindicalismo necesita y debe sumar también con otras organizaciones sociales. Determinados ámbitos (como el modelo social, o el proceso soberanista) incumben directamente a toda la sociedad. En este campo hemos abierto un camino, que tenemos que profundizar (Foros Sociales; propuestas y movilizaciones sobre vivienda; red ferroviaria; renta básica,...).

**17. 108.** Existen algunas actitudes necesarias, o condiciones, para el trabajo conjunto, entre las que podríamos destacar:

**17. 109.** – Planteamiento reivindicativo, lucha transformadora. La alianza se tiene que realizar entre quienes compartamos un planteamiento reivindicativo, no de acompañamiento.

**17. 110.** – Convergencia desde el reconocimiento del resto. Tiene que haber un reconocimiento mutuo entre las organizaciones aliadas, para saber y respetar las opiniones diversas. No se trata de imponer lo que alguien desea, y esta forma de trabajo (hablar, explicar, entender, acordar y respetar lo acordado) es esencial. En este mismo sentido, hay que buscar la máxima alianza posible, sin hacer del tamaño una causa excluyente (no hay tamaño pequeño si va en la dirección correcta).