



Informe de gestión del Comité Ejecutivo

**Batzorde Eragilearen
kudeaketa txostena**

INDICE

- I. Introducción**
- II. Negociación colectiva: un suelo cada vez más firme**
- III. Modelo de sociedad: Otra Euskal Herria es posible**
- IV. La acumulación de fuerzas soberanista no tiene alternativa**
- V. La formación y las publicaciones: El imprescindible componente del compromiso militante**
- VI. Organización: Una tarea inacabada para dinamizar las organizaciones de base**
- VII. Areas de intervención que requieren compromiso, prioridades y gestión**
- VIII. Servicios jurídicos y gabinetes**
- IX. Alianzas y solidaridad internacional**
- X. Una representatividad sindical consolidada**
- XI. La afiliación sigue creciendo**
- XII. A modo de conclusiones: “Ez ikusi, ez ikasi”**

I. Introducción

El neoliberalismo ha seguido orientando de manera hegemónica la economía planetaria en el cuatrienio que concluye. El crecimiento ha ido además parejo de un incremento de las desigualdades tanto en los países menos avanzados económicamente como en los más ricos, en los que se ha producido un retroceso progresivo de la participación de las rentas del trabajo en la riqueza. No es exagerado hablar de un “saqueo a gran escala” por parte del capital.

Es importante identificar los mecanismos políticos, económicos y sociales que han propiciado esta situación, mecanismos que de ninguna manera son “naturales” sino que priman la codicia extrema de una minoría.

Este proceder tras un largo ciclo de una apropiación de plusvalías sin límites ni control ha provocado tras el estallido de la burbuja inmobiliaria una crisis sin precedentes después del 1929 de todo el sistema financiero que, evidentemente, afecta de lleno al conjunto del funcionamiento económico.

Los defensores radicales del mercado, desde el cinismo que les caracteriza, exigen ahora abrir un paréntesis intervencionista de los poderes públicos para socializar sus pérdidas, sin importarles los “daños colaterales” de los sectores sociales que, no habiéndose beneficiado en la bonanza, van a asumir la mayor parte del coste de “toda la operación rescate”.

Las incertidumbres económicas y sociales con el fantasma de la recesión, el incremento del paro en un mundo del trabajo muy degradado, vuelven a ser instrumentalizadas para disciplinar los salarios. Por incoherente que sea, la receta para los excesos provocados por el comportamiento especulativo de los beneficios pretende recortar el poder adquisitivo de las rentas de trabajo.

La ofensiva neoliberal contra

la regulación de las relaciones laborales y el modelo de sociedad

Desde una perspectiva sindical, hay que subrayar la ofensiva neoliberal orientada al desmantelamiento del modelo de relaciones laborales, es decir, una revisión de los fundamentos y normas que emanan del derecho del trabajo y la reducción de la protección social.

Interesa subrayar la impronta de la Estrategia de Lisboa del año 2000. Una lectura rigurosa de sus directrices, cargadas de eufemismos, debe propiciar la denuncia de su única intencionalidad de fondo: la revisión del modelo social europeo, en los términos que hemos señalado.

La subcontratación, las ETTs, la modificación de las normativas laborales... van configurando unas condiciones de trabajo cada vez más desreguladas e individualizadas. Tanto la entrada como la salida del empleo quedan cada vez más deterioradas, al albur de la arbitrariedad empresarial, dado que el despido ha dejado de actuar como “garantía de estabilidad”. Su coste, en el Estado español, no es disuasorio y va camino de igualar a los contratos indefinidos y temporales.

Proposiciones y eslóganes abstractos como la “empleabilidad” sustituyen a las garantías efectivas sobre el empleo, aunque se enuncien intenciones como la formación o las coberturas sociales, que en ningún caso quedan tasadas ni reguladas. Igualmente, los niveles públicos de protección social se revisan a la baja, empezando por las pensiones.

La descentralización de la gestión con los llamados “métodos de coordinación abierta” —es decir, sin directivas, sin reglamentos de la UE— marcan el camino, en suma, para el mencionado desmantelamiento.

Por paradójico que parezca todas estas orientaciones se producen en nombre de la modernidad y de la competitividad, y pretenden legitimarse a través del llamado “diálogo social”. Creemos que el diálogo social debería ser un instrumento complementario para posibilitar acuerdos —empezando por la propia empresa— que den más equilibrio a las condiciones laborales y sociales de acuerdo con la aportación de la clase trabajadora a la producción y a la economía. El diálogo social concebido en esas claves no agotaría la acción sindical que debe ser la expresión colectiva organizada para avanzar en la defensa de las condiciones laborales y sociales de la clase trabajadora.

En opinión de ELA, no es aceptable convertir ese diálogo social en un fin en sí mismo, en una alternativa a la acción sindical, vaciándola de contenido reivindicativo y movilizador. Hablamos desde nuestra perspectiva y experiencia, observando también cómo este proceder tiene una extensión más amplia.

Aprovechando una sintonía sin precedentes entre el poder político y el poder económico, se ha producido un rediseño del diálogo social que pretende fundamentalmente apartar al movimiento sindical del núcleo del mercado de trabajo, alejarlo de las necesidades y aspiraciones de los trabajadores y las trabajadoras. Y para ello se le “entretiene” en otras tareas que facilitan la estrategia neoliberal.

Para “externalizar” la actividad sindical, readecuándola en ese nuevo espacio –predominantemente virtual– poderes políticos y económicos magnifican el diálogo y el consenso, permiten un cierto protagonismo y reconocimiento público al mundo sindical, y le otorgan la financiación necesaria por la gestión de cuestiones como el empleo, la formación, la inmigración...

Se busca, en suma, dejar fuera de juego al sindicalismo reivindicativo, precisamente cuando es más necesario que nunca dado el desequilibrio en la correlación de fuerzas y ante el crecimiento de las desigualdades y las discriminaciones.

La praxis reivindicativa tiene que afrontar en esta situación desafíos adicionales. No hablamos ya sólo del contexto generado por las sucesivas reformas laborales, o por un menor control judicial y administrativo (incluida la inspección)... El colofón neoliberal de la dinámica de precarización exige la ruptura por parte de gobiernos y patronal de las reglas de juego más elementales –como el respeto de las mayorías para concluir acuerdos– a lo que hay que añadir las restricciones al derecho de huelga.

En definitiva, quienes han roto la filosofía y los mecanismos protectores que caracterizaron al modelo económico y social anterior a los años 90 pretenden imponer ahora su concepción del diálogo social y privar al sindicalismo reivindicativo de sus espacios e instrumentos de intervención.

Así, por ejemplo en nuestro caso, se utilizan organismos administrativos directamente dependientes de los gobiernos –como los tribunales de la competencia– para erosionar la libertad sindical en nombre del mercado.

Nuestras tres prioridades estratégicas: negociación colectiva, modelo de sociedad y soberanismo

Estamos por tanto ante un panorama adverso para la clase trabajadora y para que el trabajo de las organizaciones sindicales tenga unos resultados –si quiera modestos– que conformen una referencia positiva entre las personas y grupos más castigados por esta involución antisocial.

Esa búsqueda de referencialidad ha sido nuestra prioridad en el periodo intercongresual precedente: hemos tratado de poner todo nuestro esfuerzo militante y medios para afianzar un modelo sindical pegado a la realidad, a los problemas concretos de los trabajadores y trabajadoras.

En el período que sometemos a examen la negociación colectiva ha gozado de gran dinamismo, por nuestras iniciativas y por los resultados que, aunque parciales, constituyen un gran estímulo, en especial los relacionados con la discriminación de salarios o las condiciones de trabajo.

En las cuestiones relativas al modelo de sociedad hemos desarrollado campañas con un considerable impacto movilizador; hemos puesto en cuestión la política de las administraciones caracterizada por una baja recaudación, un escaso gasto social y –la paradoja– el superávit público.

En lo concerniente al proceso de emancipación nacional, el panorama no es ni ha sido nada halagüeño desde una perspectiva abertzale: ha fracasado un nuevo proceso de negociación, ETA ha decidido volver a la acción armada y el Estado ha agudizado su escalada represiva.

El nacionalismo institucional ha acentuado en la gestión real del autogobierno una praxis de corte neostatutario, sin ninguna ambición de avanzar ni tan siquiera desde la reivindicación ni en el desarrollo del marco competencial pendiente. El horizonte vuelve a ser el mantenimiento del status quo, dando prioridad a una alianza incondicional con las elites económicas. El nuevo paradigma es “hacer país desde el mundo de los negocios”.

ELA ha seguido defendiendo una opción soberanista civil y democrática a pesar de la dificultad del contexto, caracterizado por la ausencia de propuestas de suma abertzale en clave social o política. Por el contrario, se han ensayado acríticamente las virtualidades de la llamada “transversalidad” para superar el modelo de estado y la lectura del marco constitucional defendida por las fuerzas políticas y sociales españolas.

Creemos que el proceso nacional precisa de una correlación de fuerzas capaz de situar el debate a favor de la autodeterminación en clave de confrontación democrática. No solamente es una opción legítima, sino la única posible, que requiere acuerdos de mínimos, con objetivos y agenda compartidos.

El impulso de la negociación colectiva, la decidida apuesta por un modelo social alternativo y el compromiso por un proceso soberanista –al cual el mundo sindical aporta contenidos de solidaridad– han configurado nuestro quehacer en estos cuatro años.

Cada una de estas tareas estratégicas que nos ocupan y dan sentido a nuestro compromiso colectivo, merecen una atención específica en este informe.

Pensamiento y organización para afianzar un sindicalismo de contrapoder

En este cuatrienio nos ha preocupado y ocupado el desarrollo de un pensamiento propio, crítico y alternativo, y extender su debate a nuestros núcleos militantes. La formación y las publicaciones han contribuido a esta tarea, todo ello complementado con una información regular que llega a toda la afiliación.

No hemos descuidado las tareas organizativas que, dentro de nuestro modelo sindical integral e intersectorial, nos ayudan a dar nuevos pasos: extendiendo nuestras organizaciones de base, dotándolas de mayor solidez e iniciativa; identificando objetivos como la afiliación, la negociación colectiva y la renovación de cuadros; ensayando métodos de trabajo que permitan organizar nuestro tiempo de manera más eficaz.

Otras tareas para desarrollar un proyecto integral y autónomo

Por otra parte, áreas tales como el euskera, jóvenes, mujeres, inmigración, salud laboral y medio ambiente precisan también de una atención y una evaluación en este informe.

Los servicios y gabinetes completan nuestro modelo confederal, como elemento de apoyo a todas las organizaciones. Por ello es necesaria asimismo su referencia en el informe.

Un sindicalismo de clase no puede descuidar su dimensión internacionalista: durante este período hemos seguido trabajando en el ámbito internacional, participando en debates, fijando posiciones, asumiendo compromisos, reforzando las relaciones bilaterales y multilaterales...

También a modo introductorio señalar que hemos crecido en afiliación y consolidado nuestra representatividad, y estos logros confirman que, más allá de las dificultades, tenemos oportunidades para que el sindicalismo reivindicativo, de contrapoder, siga avanzando a pesar de un escenario institucional y patronal cada vez más hostil.

Es evidente que la clave está en la autonomía financiera y política que hemos alcanzado para mantener una tensión militante colectiva, para luchar por el cambio laboral, social y político.

II. Negociación colectiva: un suelo cada vez más firme

La ruptura del modelo social y la degradación de las condiciones laborales ha traído consigo, como no podía ser de otra manera, una crisis más global de la negociación colectiva: en contenidos, ámbitos, procedimientos de gestión... Esta es una cuestión, además, que trasciende a la estructura y a las prácticas de cada país.

En la negociación colectiva se presenta por ello un desafío fundamental para una parte importante, si no ya mayoritaria, de los trabajadores y trabajadoras ocupados en empleos de baja calidad, segmentados por condiciones contractuales discriminatorias. Este es el nuevo marco de referencia, especialmente dificultoso para un trabajo organizado en torno a objetivos concretos que propicien una acción sindical colectiva.

Pero para nosotros no hay alternativa: o se revitaliza la negociación colectiva –buscando una nueva práctica que incluya contenidos, ámbitos, instrumentos y dinámica– o el sindicalismo pierde su principal punto de apoyo.

Sin acción sindical no hay sindicalismo; no hay renovación afiliativa y militante; no hay horizonte de cambio laboral, social ni político... salvo que se busque gestionar una etapa más o menos larga de deterioro, cual si se tratase de un problema temporal.

Lógicamente, no estamos ante una tarea que se pueda resolver en el corto plazo. Este desafío exige recurrir a ensayos que, por aproximaciones sucesivas, pueden ir dando nuevas referencias y pueden permitir ir cubriendo carencias y superando inercias para revitalizar la negociación colectiva.

Este es el proceso por el que en su día optamos, y seguimos inmersos en él. Aunque no tengamos un balance definitivo –porque hemos de reconocer que la nueva estructura de la negociación colectiva está por hacer– desde una experiencia exigente y difícil podemos concluir que nuestro modelo de negociación tiene ya un suelo firme.

En lo que se refiere a los contenidos reivindicativos, cada vez más están nucleados en la lucha contra la discriminación. En las grandes empresas industriales toma forma de subcontratación, empleos eventuales o dobles escalas salariales para las nuevas incorporaciones... En las empresas de servicios se caracterizan por los bajos salarios y condiciones laborales de máxima flexibilidad... En los servicios públicos incluyen, además, reivindicaciones pendientes como las homologaciones de aquellas tareas que previamente han sido privatizadas.

En las empresas manufactureras medias y grandes, y en las más sindicalizadas, se está produciendo además una gran ofensiva empresarial para revisar cláusulas de convenios como salarios, jornada y organización del tiempo de trabajo, con el objeto de recortar las conquistas sindicales precedentes.

Los logros, evidentemente, son parciales y desiguales, pero a su vez se van ampliando por todo tipo de actividades y empresas, marcando referencias positivas que permiten un trabajo de extensión progresiva a otros ámbitos.

Estos resultados han ido acompañados de nuevas dinámicas sectoriales, en unos casos para romper bloqueos patronales allí donde había una insuficiente correlación de fuerzas –el caso de los comercios–, en otros –como en la construcción– para desarrollar en solitario una potente acción sindical.

En aquellos sectores que, por diversas razones, entendíamos que carecían de fuerza reivindicativa –entre ellas la falta de homogeneidad de las condiciones de trabajo, como en el metal, mueble, madera– hemos ido generalizando convenios y pactos de empresa, llegando incluso a las pymes.

En Navarra, con una representatividad del 21,46%, nuestra negociación colectiva ha tenido que hacer frente al modelo dominante de concertación permanente. A pesar de ello, reivindicaciones como la subrogación o la extensión de acuerdos y pactos de empresa nos ha dotado de una referencialidad que se extiende al conjunto del territorio. En zonas como la Ribera, se trata de una experiencia casi permanente pudiendo decir que somos la única opción sindical reivindicativa.

El esfuerzo militante es, sin lugar a dudas, el factor más importante de este modelo sindical. Inmediatamente después, hemos de subrayar los cambios reglamentarios de caja de resistencia. Las huelgas, algunas de duración muy prolongada, requieren de este soporte solidario.

Hemos avanzado mucho en la preparación de la negociación colectiva, dando una importancia creciente a la participación de los trabajadores y trabajadoras y de la afiliación. La participación es un requerimiento democrático, pero es también un elemento muy eficaz, porque sólo con ella y afiliación es sostenible una potente acción sindical. En el modelo reivindicativo que busca en cada momento los ámbitos más favorables, acción sindical y afiliación, son parte de una misma necesidad y oportunidad.

Creemos incluso que ésta es una cuestión generalizable: cualquiera que sea el modelo de afiliación (individual o colectiva) o la estructura de la negociación colectiva, la mejora de las condiciones de trabajo es el mayor aliciente, la mayor garantía para la afiliación y la acción sindical.

Mantener vivo el pulso de la negociación colectiva –a menudo en solitario y casi siempre por nuestra iniciativa– nos ha situado ante obstáculos de distinta naturaleza y poco previsibles en etapas precedentes. Ahí está por ejemplo el papel que desde el poder político se asigna a la Ertzaintza en los conflictos laborales; la invasión de competencias de convenios de ámbito estatal, o acuerdos que pretenden blindar el control del empleo en empresas o sectores –práctica que, por cierto, es ya un hecho en el sector de la construcción y en grandes empresas–.

De todas formas, este informe debe detenerse en dos cuestiones particularmente graves por su intencionalidad: los acuerdos en minoría y la apertura en la CAPV de un expediente a los sindicatos por parte del Tribunal de Defensa de la Competencia (TDC). Los primeros pretenden relativizar las mayorías sindicales mediante acuerdos con sindicatos que tienen incluso poca representatividad. El segundo es un ataque directo a la libertad sindical.

Los acuerdos en minoría son una práctica de la patronal privada para desactivar la reivindicación y el conflicto. Lo hemos podido comprobar en Hormigones y Canteras, Conservas de Pescado, Metal, Panaderías, diversas empresas... De la mano del Gobierno Vasco –que de hecho ha generalizado este procedimiento (Mesa General, Administración Autónoma, Universidad, Enseñanza no universitaria, Osakidetza)– esos acuerdos son parte de una posición más estratégica... Ha extendido además este proceder a la gestión de Itzarri, fondo de previsión social de la administración autónoma. El Gobierno de Navarra, de manera más ocasional, ha recurrido igualmente a los acuerdos en minoría (Mesa General, MIR...).

Esta es una práctica perversa, por antidemocrática, y a ella estamos haciendo frente buscando ámbitos y dinámicas de acción sindical alternativos.

Queremos recordar el desenlace del conflicto abierto con la patronal en el sector de Hormigones y Canteras. Tras una firma en minoría, ELA lideró una huelga muy fuerte que derivó en un contencioso jurídico en el cual la patronal exigía condenas de cárcel para algunos militantes y la responsabilidad civil subsidiaria para el sindicato.

Se ha llegado a un acuerdo, sustanciado en una resolución judicial, por el cual el sindicato queda exonerado de toda responsabilidad y nuestros militantes han tenido que realizar unos desembolsos financieros que han gozado de nuestra cobertura para quedar eximidos de toda responsabilidad penal.

Pero en el desenlace hay otra cuestión más determinante, como es la de una patronal que, no satisfecha con cerrar acuerdos en minoría, pretende perseguir la acción sindical hasta los límites señalados. Como consecuencia de este proceder, ELA abandonó el Consejo de Relaciones Laborales (CRL), al entender que este órgano de encuentro bipartito entre sindicatos y patronal quedaba totalmente viciado al no respetar las mínimas reglas de juego democráticas en la negociación colectiva.

Obviamente, esta decisión también se incluye en el balance de este cuatrienio en relación con la negociación colectiva, ya que nosotros elevamos a definitiva nuestra salida de este órgano institucional. Esto también es parte de nuestro aprendizaje, de las correcciones que vamos haciendo a nuestro marco referencial de partida.

Es oportuno señalar que hemos intentado reiteradamente alcanzar un acuerdo sobre la autotutela sindical en la negociación colectiva con el resto de las organizaciones, precisamente

para ir reduciendo el margen de maniobra de la patronal. Lamentablemente, no hemos tenido éxito en nuestro empeño.

ELA entiende, por otra parte, que el expediente abierto a los sindicatos por el TDC responde a un impulso político del Gobierno Vasco, más en concreto de los Departamentos de Hacienda e Industria, que han nombrado directamente a sus componentes, sin ningún otro requisito que el de la confianza.

Estos órganos son parte del instrumental gubernamental al servicio de las políticas neoliberales, que han decidido disciplinar la posición sindical que critica sus planes; así, no dudan en utilizar procedimientos administrativos para restringir la libertad sindical, en este caso en lo concerniente al descanso festivo de los trabajadores y trabajadoras del comercio.

A pesar de la dificultad de los contextos que hemos señalado, pensamos que nuestros límites en la negociación colectiva son, sobre todo, aquellos derivados de nuestras propias carencias: militancia, renovación, participación, iniciativa, organización, innovación... Por eso no podemos caer en la autocomplacencia.

Sin embargo sí valoramos lo que hemos hecho, y mucho, dadas las dificultades que hemos tenido que superar, incluida la falta de una alianza sindical no a cuatro, sino a dos.

Podemos mirar al futuro, empezando por el inmediato, como un desafío sobre todo interno, porque desafío es aquello que depende de uno mismo.

III. Modelo de sociedad: otra Euskal Herria es posible

El IRPF de la CAPV recauda poco más del 6% del total de la renta generada, 20% menos de lo que se recaudaba hace sólo 10 años, un 5% menos que la media del estado, donde la renta *per cápita* es un 30% inferior; en Nafarroa es algo más baja. La presión fiscal promedio del IRPF en la UE es casi un 50% más alta que en el conjunto de Hego Euskal Herria, y en países como Bélgica, Dinamarca o Finlandia la duplica.

Nos referimos a un impuesto que, por su volumen de recaudación –en torno al 30% del total de los ingresos tributarios– y por su naturaleza –al gravar las rentas de todas las personas físicas– es clave para identificar el signo de toda la política fiscal y, en consecuencia, en muy buena medida, de toda la política social.

El nivel de fraude y la dualidad de tipos impositivos –según las rentas sean del trabajo o del capital– explican este resultado, que pone en evidencia la falta de justicia tributaria. Así lo demuestra el hecho de que las rentas medias del trabajo declaradas más que duplican las de las actividades profesionales, y que sean prácticamente un 40% más que las declaradas por las actividades empresariales.

Si añadimos las continuas rebajas al impuesto de sociedades o el drenaje de flujos financieros vía subvenciones a las empresas, concluiremos que los treinta años de Concierto y Convenio han sido utilizados para propiciar una gestión fiscal favorable a los ingresos más altos y a los sectores cuyas rentas no proceden del trabajo.

Dicho de otra manera: la autonomía fiscal, en lugar de blindar el nivel de autogobierno, lo ha erosionado objetivamente, en la medida en que no ha buscado el interés de una mayoría, y que se ha hecho al dictado de las elites económicas. Y todo ello con una total opacidad, una falta absoluta transparencia informativa.

La presión fiscal es 8 puntos más baja que la media de la UE, más baja incluso que la media del estado. Esto tiene un inevitable efecto negativo en el gasto social. Además, el trato de favor señalado en la política de ingresos se ve reforzado por la orientación de los servicios y coberturas públicas.

No es de extrañar, como consecuencia, que asistamos no sólo a una baja dotación en términos de PIB a la sanidad pública –prácticamente la más baja de la Unión– sino que el proceso de privatización parezca imparable. Empieza a ser un escándalo la cobertura, no sólo publicitaria, que están dando los más altos responsables públicos de la política sanitaria a las grandes clínicas y nuevos proyectos privados.

No es de extrañar, tampoco, el déficit de financiación en la enseñanza, en concreto la comprendida entre 0 y 3 años. El esfuerzo económico público en este sector está a la cola de la UE.

Finalmente, no es de extrañar, aunque sea muy significativo, que el insuficiente gasto destinado a dependencia vaya directamente a la iniciativa privada, que está haciendo un gran negocio con las necesidades crecientes de las personas dependientes. También es un escándalo que responsables de las administraciones, incluso quienes han decidido las privatizaciones de estas áreas, hayan pasado a gerenciar este tipo de actividades lucrativas.

Para completar el panorama podríamos examinar también una política de vivienda que condena de facto a la mayoría de los jóvenes emancipados a asumir gravosas hipotecas para periodos incluso de 50 años, mientras se especula sin control. Los responsables políticos se han sometido a los intereses privados del sector. Ahora, para mayor escándalo, difuminan su responsabilidad en el escenario global de la crisis hipotecaria.

A todos estos hemos de unir otro dato: año tras otro, los ejercicios se cierran con superávit que llega hasta el 2% del PIB por año. Sólo podemos sacar una conclusión: el propósito de esta política es crear las condiciones objetivas (necesidades crecientes) y subjetivas (opinión pública e ideología) para la privatización progresiva, y ello al margen de las posibilidades financieras para hacer frente a las necesidades sociales.

En el capítulo de gasto social también hay partidas muy importantes que se escapan al ámbito vasco, como las pensiones y el subsidio de desempleo. También las valoramos muy negativamente. Utilizando el marco del Pacto de Toledo, las pensiones son cada vez menos públicas y la cobertura del paro no deja de disminuir.

Todo esto ocurre porque en la gestión neoliberal de las administraciones vascas, como en las del estado, prevalecen los intereses de potentes grupos de presión, que cada vez pagan menos impuestos y van ocupando nuevos nichos de negocio conforme se van privatizando los servicios o las prestaciones.

El trasvase de gestores públicos y responsables políticos al sector privado es un indicativo poco tranquilizador que apunta a esa confusión creciente entre gestión pública e intereses privados, una cuestión que ya no pasa desapercibida, tampoco para la opinión pública, con la consiguiente erosión de la credibilidad democrática que ello conlleva.

Todo este deterioro no se puede encubrir con propaganda, por grandes que sean los recursos que se inviertan o el control sobre los medios de comunicación públicos.

En estas condiciones, pretender impulsar un diálogo social no es posible, sobre todo si la mayoría sindical se niega a dar cobertura a ámbitos de participación carentes de contenido.

La salida de ELA del CRL no ha hecho sino poner más en evidencia la crisis de ese organismo. A ella debemos añadir también la de Hobetuz –patronato de formación continua– y la del Consejo Económico y Social de la CAPV. Tanto ELA como LAB han decidido abandonar ambas instancias; en la primera de ellas, por falta de un modelo propio que garantizase una adecuada utilización de los recursos económicos en lugar de ser una fuente financiación para la patronal y para determinadas organizaciones sindicales; en la segunda, porque se ha convertido en un ámbito estéril por falta de contenidos, compromiso institucional y patronal. Ésta ha adoptado además una actitud de obstrucción sistemática.

La situación de Osalan –órgano tripartito para la salud y seguridad laboral– es también lamentable, porque a pesar del alto índice de siniestralidad carece de una agenda de trabajo para poder llevar adelante políticas preventivas y de inspección.

En este contexto el Gobierno Vasco ya ha optado por mimetizar el diálogo social del estado, que también se practica en Navarra. Lo están haciendo en Hobetuz, CES... buscando la sola legitimidad de la minoría sindical.

Llegados a este punto, lo que importa no es tanto esta crisis del diálogo social sino que, en la práctica, gobiernos, patronal y sectores empresariales van acordando las políticas fiscales, las políticas laborales en el sector público o la privatización de servicios.

Hemos tenido ocasión de constatar, en este sentido, hasta qué punto alcanza el déficit democrático cuando queremos abordar debates que incorporen, obviamente, propuestas sociales concretas.

El Parlamento de la CAPV se negó a debatir una iniciativa legislativa popular (ILP) a propuesta sindical. En Nafarroa la ILP sí pasó ese trámite, pero a partir de ahí tampoco tuvo mejor suerte en el Parlamento foral.

Este mismo déficit democrático se observa también en el debate sobre el tren de alta velocidad. Sería una buena oportunidad para que, en un proyecto de semejante envergadura económica e impacto ambiental, una ciudadanía bien informada tuviese la ocasión de dar su opinión a través de una consulta.

Nuestros gobernantes ven con mucha hostilidad cualquier iniciativa social que se escape a su control. Tienen una concepción escasamente participativa de la democracia. Además, en su dimensión representativa, la aprobación de las normas no pasa a menudo de ser un mero trámite formal, como en el caso de las juntas generales.

Se pone asimismo en cuestión el papel del sindicalismo cuando éste aborda debates sobre fiscalidad o gasto social, reaccionando de forma muy descalificatoria.

ELA ha realizado un seguimiento permanente de las políticas fiscales y de gasto social, con elaboración de informes, criticando el programa de gobierno de la CAPV y de Navarra... Las reacciones del poder han sido tanto más exacerbadas cuanto nuestras valoraciones y críticas iban reforzando estados de opinión en cuestiones tan concretas como la privatización de la sanidad pública o el fraude fiscal.

Podemos decir que hemos ganado mucha credibilidad, porque hemos trabajado con rigor y con perseverancia, y porque pensamos que amplios sectores de la sociedad vasca demandan ya que el modelo de sociedad ocupe una mayor atención en la gestión política ordinaria.

En este cuatrienio también hemos hecho acción sindical en torno al modelo de sociedad, con diversas intervenciones sectoriales: sanidad, educación, TAV, vivienda, servicios sociales...

La campaña de modelo de sociedad desarrollada a finales de 2007 y primeros de 2008 ha sido, en este sentido, un buen colofón para este trabajo de sensibilización, de compromiso interno, que quiere llegar también a sectores más amplios de la opinión pública. El trabajo en las empresas y comarcas y el acto central con un mítin-manifestación en Bilbao, celebrado el pasado 15 de febrero, marcan el inicio de un largo camino que estamos decididos a hacer.

De esta campaña no sólo queremos destacar los contenidos y la indiscutible legitimidad que como sindicato tenemos para trabajar en este ámbito, sino también el método que hemos incorporado para integrarla en nuestro modelo organizativo, en nuestra agenda de trabajo y entre nuestras prioridades.

IV. La acumulación de fuerzas soberanista no tiene alternativa

ELA dijo en 1997 en el acto de Gernika que “ETA sobra y estorba”, y que “el Estatuto está muerto”. Pretendíamos con ello subrayar que un proceso soberanista debía arrancar partiendo de esta doble constatación; que era preciso aunar fuerzas para superar el actual marco jurídico vigente.

En esa formulación hay un triple diagnóstico:

- El estado español no tiene ninguna voluntad de respetar el ámbito vasco de decisión, ni de dar, en consecuencia, una salida democrática al llamado contencioso vasco
- El marco estatutario nos otorga un limitado y reversible nivel competencial, da a la partición territorial un carácter estructural e impide pasar sin ruptura a otro estadio político
- La acción armada no es ninguna vía para la emancipación nacional. Todo lo contrario, es un serio obstáculo.

Junto a este triple diagnóstico se planteaba ya en aquel momento la necesidad de una propuesta que tuviese unos objetivos, unas formas de lucha política y social y una estrategia compartida.

En el tiempo transcurrido se han dado distintas coyunturas; para nosotros la más positiva fue la que propició la declaración de Lizarra-Garazi, en la medida en que sentaba las bases para abrir un proceso de acumulación de fuerzas en clave civil y democrática.

La ilusión que concitó en el espectro abertzale no tenía precedentes, como tampoco el nivel de preocupación del estado que, a partir de ese momento, no cambió su estrategia respecto al contencioso vasco, pero sí la recompuso para evitar que Lizarra-Garazi cuajase y tuviese un recorrido político y social.

Los soberanistas no fuimos capaces de gestionar y desarrollar el acuerdo, y la ruptura de la tregua por parte de ETA impidió que el mismo pudiese ser irreversible, aunque para ello fuese preciso replantear la alianza, los compromisos, los tiempos o su propia gestión.

Pero las fuerzas españolas –partidos políticos, patronal, sindicatos– y los aparatos del estado han tenido claro desde entonces que debía ponerse en marcha un auténtico estado de excepción –pacto antiterrorista, Ley de Partidos, criminalización de la disidencia política...– para impedir cualquier ensayo de corte similar, llegando hasta la ilegalización.

En estas claves hay que entender el cierre de Egunkaria o procesos como el 18/98 que, junto a la violación sistemática de los derechos de los presos y presas, nos han obligado, junto a otros sectores de la sociedad, a mantener una denuncia activa y permanente de tales desmanes.

Nos parece que éste puede ser un hilo conductor para hacer una valoración de lo que ha acontecido en el campo de la política vasca en este cuatrienio, que prácticamente arrancó con dos propuestas: Anoeta, por una parte, y la llamada “hoja de ruta” del Lehendakari, por otra.

Como alternativa a la suma soberanista, ambas propuestas han dado prioridad y carácter estratégico al llamado “acuerdo transversal”, obviando en ambos casos la irreductible posición del estado en lo concerniente a la soberanía, una posición que no va a cambiar si no se da, precisamente, una modificación de la correlación de fuerzas, para lo cual es necesario superar planteamientos unilaterales.

La constante exigencia del MLNV de pretender resolver simultáneamente conflicto militar y conflicto político constituye un grave error porque ambos requieren ritmos y sujetos distintos. Ello no significa relativizar la importancia que tiene un acuerdo de paz, las dificultades que tal acuerdo conlleva e, incluso, las exigencias de naturaleza política derivadas del mismo. En todo caso, el final del ciclo armado es de absoluta urgencia y prioridad.

La “hoja de ruta” del Lehendakari, por su parte, ha planteado al estado un desafío con varias incoherencias de fondo sustanciales:

- La primera ha sido agotar prácticamente toda la legislatura para verificar lo ya verificado: la nula voluntad del estado para cualquier acuerdo o cambio.
- La segunda: plantear tal desafío sin haber resuelto en su propio ámbito político el debate entre soberanismo y estatutismo.
- La tercera: hacer una gestión de gobierno que, lejos de concitar una suma política y social, se ha caracterizado por un perfil neoliberal, al dictado de determinadas elites económicas, violando además reglas de juego e iniciando procedimientos administrativos abiertamente hostiles a la mayoría sindical vasca. No es ninguna exageración decir que el Gobierno Vasco en estas cuestiones nos trata como sus enemigos interiores.
- La cuarta: no hacer una defensa firme del actual nivel de autogobierno, asumiendo por ejemplo flujos financieros de transferencias pendientes, dando por bueno que la gestión de dichos fondos sea conforme a los criterios marcados desde el estado. Querríamos recordar que ese Estado sigue realizando una política centralista exacerbada en todo lo concerniente a la cuestión sindical, llegando al extremo de discriminar a ELA, por ejemplo con la cuestión de la devolución del patrimonio histórico. En este asunto hemos tenido que iniciar un recurso por la vía judicial.

Si decepcionante ha sido la decisión de ETA de volver a las armas ante el fallido proceso, también es decepcionante que, ante la totalmente previsible respuesta del estado, el Lehendakari se limite a convocar nuevas elecciones en un periodo más o menos corto. No se puede obviar el fuerte sesgo electoral de todo el planteamiento en su diseño, su gestión y sus tiempos, que no ha podido tener un desenlace más decepcionante.

A lo largo de este periodo ELA, en coherencia con lo dicho, ha mantenido una apuesta inequívoca por un proceso soberanista, civil y democrático, en el cual la consulta constituye una referencia fundamental. Esa consulta es un instrumento que permite materializar y dar forma concreta al derecho que los vascos y vascas tenemos para decidir el futuro. Esta propuesta, en el contexto señalado y como fase que necesariamente hay que cubrir, implica confrontar con el estado política y socialmente.

Esta cuestión ha ocupado una buena parte de nuestra reflexión en este tiempo, una reflexión que se ha ido plasmando fundamentalmente con ocasión de los Aberri Eguna así como otros dos documentos de marcado contenido soberanista y una tercera aportación relevante.

- El primero de ellos, con el título "Preparar la confrontación democrática para ganar la soberanía", aprobado por el Comité Nacional en septiembre de 2005, para analizar y fijar nuestra posición en relación al proceso abierto por el MLNV en Anoeta.
- El segundo de los documentos, "Trabajar el espacio social y político por la autodeterminación", también aprobado por el Comité Nacional en junio de 2007, para actualizar y contextualizar nuestra posición soberanista en un marco más amplio que recoge nuestra visión de la realidad laboral y social como elementos imprescindibles para hacer un análisis de fondo de la situación política vasca.
- La tercera aportación recoge las intervenciones realizadas en el Teatro Arriaga de Bilbao el 10 de octubre de 2007 con ocasión del X aniversario del acto de Gernika, precisamente para reivindicar la plena actualidad de la suma soberanista.

En este periodo la vuelta de ETA y la política antiterrorista por parte del estado, que castiga duramente a sectores políticos y sociales que nada tienen que ver con la organización armada, nos ha llevado a fijar una posición inequívoca, rechazando tanto las acciones de ETA como la escalada represiva del estado. No es un problema de equidistancia sino de coherencia democrática.

Más allá de los posicionamientos, hemos desarrollado acciones de protesta en las que han participado delegados y delegadas de ELA, convencidos de que ese es un espacio que hay que defender también en clave abertzale.

ELA cree que es posible y necesario volver al espíritu de Lizarra-Garazi, que es posible recomponer ese horizonte civil de suma soberanista en otro tiempo y teniendo en cuenta las experiencias y ensayos fallidos: sin lucha armada, sin neoestatutismo, sin iniciativas unilaterales... dando por finiquitado el discurso de la "transversalidad". Se trata de un camino a recorrer entre los que quieran y puedan, asumiendo que será largo y que se necesitará paciencia y perseverancia. Asumiendo la dialéctica de compartir estrategia con otros teniendo al mismo tiempo cada uno sus propios intereses y prioridades.

La suma es aún más urgente si tenemos en cuenta el consenso de estado que PSOE y PP comparten. Ese entendimiento abarca materias tan importantes como el modelo territorial del estado, la política represiva y el reparto del poder judicial. En este contexto, la reunión de julio de 2008 entre Rodríguez Zapatero y Rajoy pone fin tan sólo a un modo crispado de hacer oposición –porque renuncia utilizar esos elementos del pacto de estado para la disputa partidaria–; lo sustantivo es que se da un nuevo impulso a la posición compartida desde el inicio de la transición política entre los herederos políticos del franquismo y el socialismo español: la España una y uniforme.

V. La formación y las publicaciones: componente imprescindible del compromiso militante

Nuestro perfil reivindicativo exige un esfuerzo singular de formación y de elaboración de publicaciones. Se trata de plantear opciones alternativas al neoliberalismo, formulando un pensamiento propio y avanzando desde una praxis que, en sí misma, constituye la experiencia más valiosa para este sindicalismo de contrapoder.

En el ámbito de la formación trabajamos a todos los niveles: dirección, delegados y delegadas y afiliación...

En todas nuestras reuniones orgánicas confederales –Consejo Nacional, Comité Nacional, Comité Ejecutivo– incorporamos de manera regular los análisis de coyuntura para tener permanentemente actualizadas nuestras posiciones sindicales, sociales y políticas. El Comité Nacional tiene, además, una sesión formativa trimestral de media jornada, en la que participan también otros cuadros cualificados de la Confederación.

Anualmente celebramos dos jornadas (universidad de verano) dirigidas a todos los cuadros permanentes, para profundizar en aquellas cuestiones que nos parecen básicas en nuestro quehacer sindical.

A partir de 2008 hemos añadido tres jornadas completas de formación, dirigida también a nuestros cuadros permanentes. Asimismo, con una periodicidad mensual, los miembros del Comité Ejecutivo participan en las reuniones de los comités comarcales para abordar aquellas cuestiones que tengan que ver con la coyuntura o con tareas organizativas más específicas.

En relación con los delegados y delegadas, desarrollamos anualmente por encima de las 300 acciones formativas, con unas 5.000 asistencias, tratando cuestiones básicas que afectan al modelo sindical, a la coyuntura o a materias más específicas. Haber incorporado en los “lan-taldeak” la formación como tarea prioritaria enfatiza la estrecha correlación con el plan de organización.

Hemos organizado una media anual de 20 conferencias, repartidas en los cuatro territorios de Hego Euskal Herria, con una temática diversa, que además de las cuestiones sindicales, sociales y políticas incorporan otras que tienen que ver, por ejemplo, con la cultura.

En esta faceta hay que destacar la intensa actividad desarrollada en Iparralde. En 2006-2007 se han impartido 24 y 21 charlas-conferencias respectivamente, a las que han asistido varios cientos de personas por año.

La política de publicaciones para la formación, además del análisis de coyuntura, alcanza también en torno a una veintena de temas anuales, muchos de ellos editados con carácter monográfico.

La canalización de toda esta labor formativa se hace, básicamente, a través de la Fundación Manu Robles-Arangiz Institutua, que se ha convertido en un instrumento decisivo en la vida de ELA, y cuya extensión a Iparralde ha permitido dinamizar, apoyar a sectores, colectivos, proyectos que son estratégicos para un futuro aber-tzale progresista en ese territorio, como Laborantza Ganbara y Enbata. El local interasociativo de Baiona ha tenido entre otros como resultado que en torno a una veintena de asociaciones lo hayan convertido en sede social, utilizándolo regularmente para sus reuniones.

Landeia, órgano de difusión dirigido a toda la afiliación, ha sido rediseñada en este cuatrienio para ser una revista más atractiva, ágil y actual.

La revista semanal Astekaria, dirigida a más de 3.000 delegados y delegadas para mantener el pulso sindical permanentemente actualizado y motivado, ha sido también un instrumento muy eficaz.

Hay que señalar también el esfuerzo que se ha realizado en las publicaciones de federaciones y comarcales, mejorando sus contenidos y homogeneizando nuestra imagen. A su vez, se ha dedicado una atención específica al período concentrado de las elecciones sindicales para dotarnos de un material impreso de apoyo elaborado de manera más sistemática: con ello hemos mejorado contenidos, presentación y agilidad.

La renovación y actualización del diseño de la página web la ha hecho más operativa, siendo un escaparate más atractivo y accesible de nuestras valoraciones e informaciones.

VI. Organización: una tarea inacabada para dinamizar las organizaciones de base

Hemos concluido la aprobación de nuevos reglamentos en las ocho comarcas que lo tenían pendiente. Se marca así un nuevo horizonte para su desarrollo organizativo: la constitución e impulso de las uniones locales. Todos los consejos comarcales tienen asimismo un funcionamiento regular.

Las federaciones han celebrado sus respectivos congresos; para dos de ellas, Hainbat y Giz-
alan, sus primeros congresos tras el previo de fusión. En todos los casos la celebración de estas asambleas ha permitido fijar y concretar sus planes de trabajo.

Para ELA la organización no es sólo un elemento funcional para ordenar mejor medios y tareas, sino que constituye parte del propio modelo sindical confederal, con carácter intersectorial y con base local.

Esa base local incluye diferentes sectores, procedentes de distintos tamaños de unidades productivas y de servicios; se nutre de militantes y, sin compartimentos estancos, es capaz de articular una acción sindical sostenida y eficaz en el ámbito laboral, sindical y político.

Por eso, nuestra estructura organizativa, se ha ido adaptando con rapidez y sin rigideces a las posibilidades que se presentaban, a las necesidades que se iban detectando e, incluso, se ha ido anticipando para propiciar nuevas dinámicas.

Nuestras federaciones tienen un carácter funcional, y ello nos ha permitido en esta etapa alcanzar el número necesario para lograr varios objetivos: mismo peso político, medios humanos equivalentes, presencia en todas las comarcas, creación de un órgano de dirección colegiado como es el Comité permanente...

A partir de estas adecuaciones, y una vez segregado el trabajo en las pymes –agrupándolas comarcilmente en una dinámica intersectorial– hemos podido dar un paso ulterior: la puesta en marcha del plan Lanera. En él cada responsable de secretaría trabaja una serie de unidades seleccionadas de su ámbito marcándose unos objetivos concretos: afiliación, organización y negociación colectiva.

No es solamente una cuestión de organizar tareas. Se trata también de organizar la propia agenda para dedicar un tiempo tasado mínimo y regular al núcleo más activo de delegados y delegadas.

Estamos, por tanto, en una fase decisiva para hacer una red muy tupida en las cuatro federaciones y en las doce comarcas. Podemos conformar grupos homogéneos de delegados y delegadas en los que hay que desarrollar un trabajo bilateral con cada una de las empresas elegidas, y un trabajo colectivo que incluye renovación, planes de actividades, formación, participación en acciones comarcales, federales y confederales.

Cada unión comarcal es el ámbito territorial integral. Tiene una dirección única de todos los efectivos humanos, que incluye tanto las empresas de comité como las pymes. Con este desarrollo va completando y dando cuerpo a los comités comarcales federales y a las uniones locales.

Queda camino por recorrer, pero están definidos ámbitos, objetivos, métodos de trabajo y agendas. Estamos identificando ya buenas prácticas, que van dejando atrás rutinas anteriores. Y vamos viendo también resultados en afiliación y organización, en renovación y en negociación colectiva.

El horizonte de todo este trabajo es ampliar nuestra base de delegados y delegadas; ganar en iniciativa; tener una mayor capacidad de propuesta y de acción, y todo ello desde la base, porque no hay sindicalismo confederal reivindicativo sin una base organizada en cada centro de trabajo.

Cada uno de los grupos de delegados y delegadas (lan-taldeak) tiene como mínimo una reunión trimestral en la que participa el secretario general y/o el responsable de organización

de cada federación, el responsable comarcal, y periódicamente un miembro del propio Comité Ejecutivo confederal, lo que posibilita un nivel fundamental de cohesión, de dinámica y de perspectivas compartidas en nuestro proyecto confederal.

VII. Áreas de intervención que requieren compromiso, prioridades y gestión

El capítulo dedicado a la organización en la ponencia congresual aborda con el necesario detalle tanto el balance como las tareas que nos marcamos en el conjunto de las diferentes áreas que son responsabilidad del Comité Ejecutivo.

Incluimos en este informe aquellas cuestiones que nos parecen más destacables, aunque sólo sea para señalar el punto en que nos encontramos.

Constatamos en primer lugar los avances que hemos dado en el plan interno de normalización del euskera. Aún tenemos, con todo, mucho por hacer si tenemos en cuenta que una buena parte de las personas liberadas de empresa no son euskaldunes.

La euskaldunización del mundo del trabajo es la gran asignatura pendiente de normalización lingüística y la que menor desarrollo tiene. Debemos jugar un papel más activo en el impulso de planes y medidas de normalización en las empresas y avanzar en la cooficialidad real en el sector público. No debemos olvidar que Navarra, junto a Iparralde, es un ámbito particularmente discriminado en esta materia.

En las áreas de género y de jóvenes la situación actual tiene poco que ver con el punto de partida de los inicios de los años 90, porque más allá de los déficits actuales, se ha dado un desarrollo transversal en todas las estructuras del sindicato que ha posibilitado una presencia importante en nuestra acción sindical de las problemáticas que más afectan a estos colectivos, y una incorporación muy importante de mujeres y jóvenes a las tareas sindicales.

Por supuesto, hay pasos pendientes, cuya concreción requiere mucho trabajo: consolidar el área de jóvenes, conseguir derechos concretos en las empresas para avanzar en la igualdad; evaluar la negociación colectiva siempre desde la perspectiva de la discriminación que afecta a los distintos colectivos, etc.

El capítulo de inmigración está en una fase incipiente. Debemos conseguir un desarrollo transversal para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en los distintos niveles de la organización.

Esta es la tarea más importante que tiene que impulsar el área, pero su éxito requiere del compromiso de las estructuras del sindicato, particularmente federaciones y comarcales. Finalmente, hemos de añadir que nuestra participación en redes más amplias nos muestra que también vamos avanzando en sensibilidad y compromiso.

En lo concerniente a la salud laboral, hemos ganado en capacidad de análisis y actuación, y a partir de ello hemos mejorado las tareas de formación, de sensibilización, de exigencia a los empresarios y a la administración, y de movilización.

Somos conscientes de que hay una relación estrecha entre siniestralidad y precariedad, subcontratación, tamaño de empresa y determinados sectores como la construcción. Somos conscientes, también, de que los empresarios no cumplen la legislación y que las administraciones no asumen, tampoco, sus responsabilidades al respecto. Somos igualmente conscientes del gran déficit que se da en lo relativo a las enfermedades profesionales y del papel productivista, puramente mercantil, que están teniendo las mutuas.

El reforzamiento del área nos tiene que ir posibilitando, con todo, una mayor incidencia, una mayor concreción que, desde luego, se tiene que basar en que a nivel de empresa avancemos en el tratamiento de las cuestiones preventivas y de medidas de seguridad e higiene y las incorporemos a la acción sindical.

El área de medio ambiente es otra de las nuevas tareas incorporadas en la confederación, y que nos va a exigir una mayor atención para en la medida de lo posible, tomar iniciativas, y poder responder al menos en las empresas más contaminantes. Estamos hablando de unas 300 empresas que tienen requerimientos específicos, exigencias medioambientales tasadas para poder desarrollar su actividad productiva. Nos tenemos que implicar de manera muy

decidida, porque estamos hablando de medio ambiente y de empleo, o dicho de otra manera más precisa, de las condiciones medioambientales necesarias para mantener niveles de empleo en cada una de estas empresas.

Esta es una tarea que también la hemos iniciado; la vamos sistematizando sabiendo que el primer trabajo que hay que hacer, a veces no exento de dificultad, consiste en sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de lo que está en juego.

En relación al conjunto de áreas, indicar que en el ámbito comarcal hay que extender y estabilizar niveles de participación que trabajen sistemáticamente estas problemáticas.

VIII. Servicios jurídicos y gabinetes

Desde el inicio de la transición ELA ha imprimido un carácter marcadamente sindical a los servicios jurídicos, gratuito para todos los afiliados y afiliadas. Y ha constituido para ello un equipo integrado dentro de la propia confederación.

A principios de los años 90 se procedió a su comarcalización para posibilitar una atención más cercana. 50 personas conforman hoy este servicio: 31 abogados y abogadas y 19 jurídico-administrativos, que realizan un servicio imprescindible en la defensa de los trabajadores y trabajadoras.

El número anual de expedientes laborales abiertos se sitúa entre los 5.000 y 6.000, mientras que los expedientes administrativos rebasan los 1.000, con un incremento de más del 30% en relación con 2004.

Cerca del 15% de la nueva afiliación se incorpora a ELA para recibir una atención jurídica inmediata, lo que pone de manifiesto la importancia de este servicio, también para el desarrollo afiliativo.

El nivel de compromiso y de cualificación técnica de los servicios jurídicos de ELA explican, en muy buena medida, estos resultados tan positivos. Para optimizar más este esfuerzo que estamos haciendo el Comité Ejecutivo plantea en este congreso que uno de sus miembros tenga una dedicación muy amplia a este cometido. Hay que señalar, también, que en fecha próxima está previsto incorporar una nueva persona como coordinadora para esta área.

En lo que concierne a los gabinetes, tanto el confederal como el de negociación colectiva, debemos señalar que sus tareas de asesoramiento jurídico y económico, respectivamente, constituyen un apoyo no solamente para la gestión del Comité Ejecutivo y de las federaciones, sino que redunda en beneficio del conjunto de nuestras organizaciones.

IX. Alianzas y solidaridad internacional

En el periodo intercongresual ELA ha sido parte activa en el proceso de constitución de la Confederación Sindical Internacional (CSI), impulsado por la CIOSL y la CMT. Esta iniciativa responde mejor a los desafíos del sindicalismo frente a la globalización neoliberal, y esperamos que la incorporación de nuevas organizaciones refuerce todavía más sus posibilidades.

Respeto a la Confederación Europea de Sindicatos (CES), queremos destacar los debates que se han dado en relación con el Tratado Constitucional, la directiva Bolkestein, la flexi-guridad y las sentencias del Tribunal de Justicia europeo en contra de la libertad sindical. Esas cuestiones van marcando una agenda sindical que requiere una toma de posición respecto a la progresiva revisión del modelo social europeo. Hemos sido activos y críticos en las cuatro cuestiones señaladas.

Conscientes de nuestras limitaciones –somos un sindicato de una pequeña nación sin estado– entendemos con todo que el debate sobre la orientación estratégica del sindicalismo europeo nos concierne, y hemos decidido ser agentes activos de ese debate.

Hemos profundizado asimismo en las relaciones bilaterales con otros sindicatos, preferentemente europeos y americanos, y hemos trabajado en clave de solidaridad con otras organizaciones sindicales, prioritariamente del continente africano y en Suramérica, extendiendo nuestra labor también al continente asiático.

Tenemos mucho que aprender, sacando conclusiones de aquellas experiencias que nos pueden resultar útiles. Y nuestra vocación internacionalista también nos obliga a apoyar aquellos proyectos que, desde el compromiso y el esfuerzo militante, solicitan nuestra ayuda.

Las alianzas internacionales no se agotan para ELA en el ámbito sindical, sino que se extienden a nuestra participación activa en los foros sociales, de cuya amplitud, orientación y actividad depende también en muy buena medida la correlación de fuerzas alternativa al modelo globalizador imperante.

Nuestra presencia en el reciente Foro Social Europeo, celebrado en Malmö, nos ha permitido precisamente seguir contrastando experiencias y reflexiones e ir concretando nuestra agenda de acción para el futuro inmediato.

X. Una representatividad sindical consolidada

En el anexo a este informe del Comité Ejecutivo se analiza con más detalle la representatividad territorial y sectorial de ELA.

Gozamos de una posición claramente mayoritaria, 40,28%, y muy homogénea en el conjunto de la CAPV. Hemos de subrayar también nuestra progresión constante en Navarra, que nos sitúa en el 21,46% de representatividad.

Para nosotros estos resultados son particularmente relevantes, toda vez que certifican el apoyo por parte de los trabajadores y trabajadoras a un proyecto sindical con marcado perfil reivindicativo.

El revés de nuestro éxito electoral es la derrota de una estrategia planificada para erosionar nuestra representatividad en la CAPV: por parte del Gobierno Vasco utilizando sistemáticamente los acuerdos en minoría y por parte de las patronales privadas bloqueando durante años convenios territoriales como el metal y el comercio.

Los avances registrados en Navarra marcan los límites de la llamada concertación institucionalizada y las posibilidades, en consecuencia, para un sindicalismo reivindicativo.

En nuestra apuesta teníamos pocas dudas y mucha confianza, ya que estamos convencidos de la estrecha correlación entre representatividad y modelo sindical. Los resultados alcanzados constituyen desde esta perspectiva un gran estímulo.

XI. La afiliación sigue creciendo

Hemos crecido en afiliación, aspecto que se analiza con más detalle en el anexo a este informe. De 104.695 personas afiliadas en el Congreso anterior nos situamos ya en 109.318, lo que supone un incremento neto de 4.623, es decir, un 4,42%. La afiliación femenina ha pasado de 35.579 a 40.425, lo que significa un crecimiento neto del 13,62%, con una mejora del peso relativo en el conjunto de la afiliación de tres puntos, pasando del 33,98% al 36,98%.

En cuanto a federaciones, destaca el crecimiento de Zerbitzuak, que partiendo de 21.805 personas afiliadas registra ya 24.909, con un incremento neto de 3.104 y un relativo del 14,24%.

El crecimiento neto en la afiliación de activos ha sido de 5.863 personas, al pasar de 95.060 a 100.923, con un alza relativa del 6,17%. La afiliación de los activos representa ya el 92,32% sobre el total, con una tasa de sindicación del 9,64% sobre el total de la población asalariada ocupada, que alcanza en Euskal Herria las 1.046.400 personas.

En síntesis, tenemos más afiliación; tenemos más activos; somos más mujeres, y tenemos una penetración creciente, muy destacable, en la federación de Zerbi-tzuak. Estos datos demuestran, en suma, la estrecha correlación entre crecimiento afiliativo y acción sindical contra la discriminación de las condiciones de trabajo.

XII. A modo de conclusión: "ez ikusi, ez ikasi"

En su observatorio astronómico de Hendaia, el científico labortano Antoine d'Abbadie dejó grabado en piedra la sentencia "*ez ikusi, ez ikasi*". Esta frase es muy apropiada también para nuestro modelo sindical. Sólo se aprende desde la práctica; sólo se pueden sacar conclusiones desde la experiencia que nos va dando la acción sindical.

La práctica sindical nos enseña el verdadero rostro del neoliberalismo, nos enseña cómo afectan a la mayoría de la gente, a la clase trabajadora, las políticas dominantes, tanto en empresas como administraciones.

Nos enseña cómo los neoliberales amañan el derecho para degradar el mundo del trabajo y discriminar a colectivos crecientes.

Han decidido reducir el peso de las rentas del trabajo en la riqueza; recortar las coberturas sociales, y combatir cualquier expresión sindical alternativa, cegando todo espacio de intervención democrática, colectiva que tenga un perfil reivindicativo.

Pero la práctica también nos enseña que en estas condiciones es posible reorganizar la respuesta, la lucha, y que al hacerlo no solamente no se pierde, sino que se gana apoyo social.

La práctica nos muestra la importancia que tiene en esta coyuntura la autonomía política y financiera de una organización sindical para poder defender sus propuestas, para poder disponer de medios organizativos y materiales que las hagan más viables.

Hemos aprendido también que la clave está en consolidar y extender la militancia, llevándola a los centros de trabajo y a los ámbitos locales, y que para ello es fundamental la formación, la comunicación, el debate y la participación.

Combinar pensamiento y compromiso colectivo con una acción sindical, política y social es, en último término, avanzar por aproximaciones sucesivas, con una agenda propia, sujeta a limitaciones y a errores, pero en ningún caso subordinada, subalterna ni a la doctrina ni a la gestión neoliberal.

Sólo se aprende lo que se ve, y tenemos que seguir trabajando y ensayando para ver qué, cómo y hasta dónde podemos llegar en la defensa de los intereses de la clase trabajadora.

"Ver para conocer, y conocer para actuar", porque sólo se puede intervenir sobre lo que previamente se conoce; sobre lo que se tiene un diagnóstico acertado.

Tenemos todo el derecho a mantener la utopía, y tenemos más derecho, si cabe, a proclamar sin ningún complejo que lo que tenemos no nos gusta, ni en lo laboral, ni en lo social, ni en lo político, y estamos decididos a militar colectivamente para cambiar las cosas.

Sabemos que solos no podemos; sabemos que es preciso ir tejiendo redes más amplias, sindicales, sociales y políticas; sabemos que el sindicalismo tiene sus espacios y sus formas específicas de intervención.

Todo esto hemos aprendido en la práctica, y desde la práctica seguiremos aprendiendo más. *Ikusi, ikasi eta borrokatu langileekin.*