



INDARBERRITZEN

PONENCIA
APROBADA POR EL COMITÉ NACIONAL

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

14. KONGRESUA

2017 06 15-16

www.ela.eus/kongresua



INDARBERRITZEN

PONENCIA
APROBADA POR EL COMITÉ NACIONAL

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

14. KONGRESUA
2017 06 15-16

www.ela.eus/kongresua

0. PRESENTACIÓN	7
1. POR OTRO MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL	8
UN ESCENARIO GLOBAL DE DEGRADACIÓN ECOLÓGICA Y SOCIAL	8
EL CAPITALISMO SE TRANSFORMA Y ALGUNAS MOVILIZACIONES EMPIEZAN A DAR FRUTOS	9
SE HA ACENTUADO LA DERIVA ANTIDEMOCRÁTICA Y NEOLIBERAL DE LA UNIÓN EUROPEA	10
URGE UN CAMBIO RADICAL DEL MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL EN QUE VIVIMOS	12
LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO Y DE EUSKAL HERRIA SIGUEN EL PATRÓN NEOLIBERAL	15
NUEVA PEDAGOGÍA PARA CONFRONTAR A LOS ENEMIGOS DEL CAMBIO	17
CLAVES PARA ENTENDER EL CADA VEZ MÁS INJUSTO REPARTO DE LA RIQUEZA Y LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO	19
2. FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PLENA HEGEMONÍA NEOLIBERAL	24
EL SIGNIFICADO DE LAS REFORMAS Y SUS EFECTOS	24
UNA PATRONAL NO REPRESENTATIVA BLOQUEA LA NEGOCIACIÓN, IMPULSA UN NUEVO MODELO DE EMPRESA Y SE CONSTITUYE EN LOBBY ANTISOCIAL	25
EL GOBIERNO VASCO, LEJOS DEL MÁS MÍNIMO EQUILIBRIO	26
EL GOBIERNO DE NAVARRA SE EMPEÑA EN MANTENER EL DIÁLOGO SOCIAL	28
QUÉ HEMOS HECHO EN EL PERIODO INTERCONGRESUAL	29
VAMOS A DAR CENTRALIDAD A LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD	30
INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	31
ESTABLECER PLANES DE TRABAJO SECTORIALES Y DE EMPRESA Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS	31
RENOVAR LOS CONVENIOS DE EMPRESA, INCORPORAR MÁS EMPRESAS Y ACTIVAR LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL	32
OPONERNOS A LOS ACUERDOS EN MINORÍA Y A LA ESTATALIZACIÓN	33
CONTENIDOS REIVINDICATIVOS A INCORPORAR	33
IMPULSAR ACUERDOS QUE CONTEMPLÉN COMPROMISOS EFECTIVOS DE CREACIÓN DE EMPLEO.	34
3. EMPODERAR A LAS PERSONAS Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN	35
UN SINDICATO FUERTE PARA FORTALECER A LA CLASE TRABAJADORA	35
DEBEMOS PROFUNDIZAR EN LAS ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS EN MARCHA	36
LOS DESAFÍOS EXCEDEN LO ABORDABLE EN UN SOLO PERIODO INTERCONGRESUAL	39
LO MÁS URGENTE: SINDICALIZAR CENTROS DE TRABAJO Y SECTORES	40
DEBEMOS DAR UN SALTO EN LA PARTICIPACIÓN, SOBRE TODO ENTRE LAS TRABAJADORAS	41
RESPONDER A LA HETEROGENEIDAD CRECIENTE DEL MUNDO DEL TRABAJO	41

REPENSAR LA ORGANIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	42
ES URGENTE OCUPARSE DE LA AMPLIACIÓN DE NUESTRA BASE MILITANTE	43
NUESTRO PRINCIPAL MARGEN DE MEJORA ESTÁ EN EL TRABAJO PLANIFICADO	44
CRECER EN AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN	45

4. UNA VÍA UNILATERAL Y SOCIALMENTE ALTERNATIVA PARA LA SOBERANÍA NACIONAL47

UNA INVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA GLOBAL QUE TAMBIÉN AFECTA A NUESTRO PAÍS	47
SOMOS OBJETO DE UNA PERSECUCIÓN POLÍTICA INJUSTIFICABLE EN LA CAPV	48
UN NUEVO TIEMPO EN NAVARRA	50
FALTA PULSO POLÍTICO REAL ANTE LA SUSPENSIÓN DE FACTO DEL AUTOGOBIERNO	50
NO SUCUMBIR A LA OLA IDEOLÓGICA FAVORABLE AL CONSENSO	53
OPORTUNIDADES Y RETOS EN IPARRALDE	54
TRES CRITERIOS PARA ORIENTAR LA ESTRATEGIA	56
HORIZONTES ALTERNATIVOS PARA EL PROCESO SOBERANISTA	58
RESISTIR A LA HOMOGENEIZACIÓN CULTURAL: POR LA EUSKALDUNIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO	59
DESARME, PRESOS Y MEMORIA	60

5. UNA POLÍTICA DE ALIANZAS QUE HAGA POSIBLE EL CAMBIO QUE QUEREMOS62

EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LAS ALIANZAS SON CUESTIÓN DE PRAXIS	62
POR UN ESPACIO SINDICAL Y SOCIAL CON AUTONOMÍA DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS	63
LA ALIANZA SINDICAL ABERTZALE COMO APORTACIÓN NETA AL PROCESO SOBERANISTA	64

0**PRESENTACIÓN**

1. **INDARBERRITZEN**, ese es uno de los propósitos de nuestro congreso, y a ello quiere contribuir el texto de esta ponencia: queremos renovar fuerzas y proponer un programa de acción que, tras el congreso confederal, se concretará en un plan para todas las organizaciones y áreas de la confederación. La ponencia tiene, así, una vocación eminentemente práctica: orientar la acción del sindicato durante los próximos cuatro años.

2. La ponencia constituye también un mandato, principalmente para la dirección que será elegida en el Congreso. En ese sentido, el XIII Congreso, celebrado hace cuatro años, otorgó a la dirección del sindicato una orientación muy clara que podemos resumir en estos puntos:

- a) Oposición a las reformas laborales y, en especial, a las reformas de la negociación colectiva y llamada a buscar instrumentos y ámbitos que garanticen la aplicación de los acuerdos.
- b) No dar cobertura a la farsa del diálogo social.
- c) Confrontar las políticas de austeridad y todas sus instancias promotoras (patronales, gobiernos, etc.) impulsando una alianza sindical y social no subordinada a los partidos políticos.
- d) Y contribuir a la construcción de las soberanías populares -y de las alianzas y complicidades que las harán posible- teniendo como horizonte un país libre para determinar su futuro, desde la convicción de que neoliberalismo y construcción nacional son incompatibles.

3. Esta ponencia da por bueno el mandato realizado, y considera que esas siguen siendo las principales líneas de intervención que debemos asumir para los próximos años. A ellas, lógicamente, hay que añadir los elementos de adaptación permanente a incorporar en lo organizativo para hacerlas posible. Pero, igualmente, esta ponencia incorpora otros elementos de innovación sobre los cuales los congresistas deberán debatir durante los tres meses previos a la fecha de celebración del congreso.

4. La ponencia no agota, ni mucho menos, el debate congresual. El Comité Nacional espera que este texto constituya también un pretexto para otros debates, propuestas y enmiendas al texto original, debate que culminará en el propio congreso. Tenemos un enorme trabajo por delante, que abordamos ilusionados y conscientes de nuestra responsabilidad en cuanto principal organización sindical y social de nuestro país.

1

POR OTRO MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL

UN ESCENARIO GLOBAL DE DEGRADACIÓN ECOLÓGICA Y SOCIAL

5. La ponencia del anterior Congreso señalaba que estábamos viviendo una crisis sistémica (de distribución de recursos, social, ecológica, democrática, de cuidados, económica). Lo acontecido en estos cuatro años nos reafirma en dicho análisis, y nos urge a transitar hacia estadios sociales más justos, democráticos y sostenibles. Nos enfrentamos a retos, a batallas globales, en los que está en juego el futuro de la humanidad y del planeta, y por tanto el de la clase trabajadora. Por todo eso deben estar presentes en la agenda de trabajo de las organizaciones que representamos a la mayoría de la sociedad.

6. Las élites económicas y políticas son reacias a los cambios que vayan en contra del camino al que nos han llevado con sus políticas. Para conseguir nuestros objetivos tenemos que construir y extender un imaginario social alternativo sin el cual el cambio no va a ser posible. Un imaginario que rompa con los valores del individualismo, del patriarcado, del consumismo, del productivismo o con la idea de que la acumulación es buena y el crecimiento ilimitado posible.

7. No podemos aceptar las falsas salidas que nos trata de imponer el sistema, que suponen profundizar en un modelo injusto e insostenible que ignora los límites físicos de la naturaleza, y que trata de ocultar nuestra dependencia de los cuidados y del tiempo que otras personas (fundamentalmente mujeres) nos dedican a lo largo de nuestra vida (en la infancia, en la vejez o en otras situaciones de dependencia que vivimos).

8. Se ha producido una enorme degradación de los derechos laborales y sociales, que han sido cercenados mediante sucesivas reformas, que, como ha ocurrido en el Estado español, se han acompañado con un recorte de la democracia y un aumento de la vía represiva para castigar a quienes luchamos por un cambio radical de modelo. La denominada lucha contra el terrorismo internacional se ha convertido en una magnífica excusa para justificar cualquier recorte de libertades.

9. Estas políticas han tenido como uno de sus principales objetivos aumentar el poder empresarial frente al de los trabajadores y trabajadoras para, de esta manera, favorecer un aumento de los beneficios: favorecer la devaluación salarial; aumentar la flexibilidad laboral y de la precariedad laboral; negativa a reducir la jornada o incluso aumentarla, con el consiguiente aumento del desempleo.

10. El constante aumento de las desigualdades hace que se visualice la injusticia de un sistema que, a la vez, genera un fuerte aumento de la pobreza y un enriquecimiento inaceptable de una minoría de la población. La privatización y mercantilización de los servicios públicos han sido parte importante también de esta estrategia.

11. Las políticas basadas en favorecer a esa élite económica hacen que haya aumentado también las desigualdades de género, y que las mujeres carguen en mayor medida con las consecuencias de esas políticas. Son ellas las que sufren más las situaciones de pobreza, las que trabajan en sectores más precarios, las que menos cobran, las que más

desprotección soportan de los sistemas sociales, las que más trabajo doméstico realizan, las que cuidan al resto de las personas. Y todo ello se trata de invisibilizar por parte del sistema. Tenemos que denunciar asimismo la violencia machista en sus múltiples expresiones, como reflejo de esa desigualdad estructural que sufren las mujeres.

12. A la hora de profundizar sobre las situaciones de desigualdad, es necesario analizar y cruzar los diversos ejes de discriminación. Las situaciones de exclusión se agravan si tenemos en cuenta y relacionamos factores de clase con el género, con el origen, la diversidad sexual o cultural, etc.

EL CAPITALISMO SE TRANSFORMA Y ALGUNAS MOVILIZACIONES EMPIEZAN A DAR FRUTOS

13. El capitalismo se está transformando. La tendencia a la concentración empresarial (compra, fusión, creación de grupos de empresas cada vez más grandes en cuanto a volumen de negocio, que no de empleo) se ha profundizado en estos años. Según la Conferencia de Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (UNCTAD) los activos de las 100 Empresas Transnacionales más grandes superan en valor al PIB anual de la zona euro. El proceso de concentración se ha acelerado. El sistema es más corporativo y más oligárquico.

14. Asimismo, la financiarización de la economía sigue siendo cada vez mayor, y el capitalismo financiero, a pesar de estar en el origen de las crisis, ha seguido marcando la orientación de las políticas aplicadas, puestas a su servicio.

15. Estas grandes empresas, y las personas con mayores patrimonios, tienen a su servicio los medios de comunicación que controlan, así como a los medios de comunicación públicos, que han abandonado el papel que deberían jugar en un sistema democrático. El poder político, lejos de ser un contrapeso a este poder, trabaja para ese poder económico. O, lo que es peor aún, en muchos casos existe una simbiosis entre ambos, a través de mecanismos a veces tan evidentes como el de las puertas giratorias entre las empresas y las instituciones.

16. A ello hay que añadir la existencia de los paraísos fiscales, que se han convertido en un pilar esencial para la perpetuación del perverso modelo en el que estamos inmersos.

17. La urgencia para adoptar medidas contra el cambio climático está basada en la evidencia científica, cada vez más abrumadora. Es un aspecto crucial para nuestro futuro, sobre el que los gobiernos no deberían dudar en actuar de manera inmediata y drástica. Sin embargo, han priorizado los intereses de las grandes corporaciones y se resisten y hasta se oponen a dejar de lado las energías fósiles.

18. La falta de voluntad política ha hecho que los gobiernos de los distintos estados del planeta no hayan estado a la altura, ni mucho menos, en la Cumbre sobre el cambio climático (COP-21) celebrada en París en diciembre de 2015:

- a) No hay compromisos de reducción de emisiones (solo las denominadas aportaciones voluntarias) ni mecanismos de sanción.
- b) Las aportaciones realizadas hacen imposible conseguir el objetivo de limitar el calentamiento global a 1,5 o 2 grados centígrados.
- c) La revisión de las aportaciones realizadas tendrá lugar en 2023. Demasiado tiempo perdido. Un tiempo que no tenemos.

19. La cumbre de París ha evidenciado que de ese tipo de foros no van a salir las respuestas necesarias. También en esta cuestión nos encontramos ante la necesidad de presionar al poder económico y político, construir poder y movilizar a la sociedad para exigir las medidas necesarias para limitar el calentamiento global a esos 2 o 1,5 grados. Es necesario unir la lucha climática con la lucha social. Como dice la Confederación Sindical Internacional (CSI), no hay empleo en un planeta muerto.

20. Al mismo tiempo que no se crean instrumentos vinculantes para respetar los derechos del planeta o los derechos humanos, económicos y sociales, se avanza en el plano internacional en los denominados Acuerdos Comerciales de nueva generación (como el TTIP, negociado entre la Unión Europea y los Estados Unidos; el CETA, negociado entre Canadá y Unión Europea; o el TISA, acuerdo sobre comercio de servicios). Este tipo de acuerdos tiene una base común, blindar la libertad de circulación del capital internacional a través de una profunda reelaboración del sistema jurídico internacional.

21. Todos estos Tratados comparten objetivos: elaborar reglamentaciones a la medida para el capital y empresas transnacionales, reducir el derecho de los estados para regular, y dar carta blanca a las transnacionales en toda clase de comercio, incluidos los servicios públicos. Y también comparten formas: se han negociado en estricto secreto, sin dar participación a la sociedad en su elaboración. En realidad, no estamos ante simples tratados comerciales, sino de regulaciones vinculantes con enormes implicaciones en todas las esferas de nuestra vida, que constituyen una amenaza para el bien común y el interés público, así como para la democracia y la soberanía de los pueblos.

22. La presión ejercida por las movilizaciones ha dado sus frutos: las instituciones europeas se vieron obligadas a realizar una consulta pública sobre el mecanismo de solución de conflictos inversor-estado, se han retrasado las negociaciones, se ha tenido que reconocer el carácter mixto de estos acuerdos, por lo que deben ser ratificados por todos los estados miembros, lo que va a complicar su aprobación, como ya se ha visto con el bloqueo de Valonia a la firma del CETA. Se ha demostrado que la sensibilización y la movilización son la vía más eficaz para parar este tipo de acuerdos.

SE HA ACENTUADO LA DERIVA ANTIDEMOCRÁTICA Y NEOLIBERAL DE LA UNIÓN EUROPEA

23. La deriva que ha tenido lugar en la Unión Europea desde nuestro último Congreso ha sido mucho mayor de la que podíamos prever. El sesgo de las reformas introducidas, lo ocurrido en y con Grecia, la extensión de los partidos de extrema derecha, el desprecio a los derechos humanos más elementales visibilizado con las personas migrantes y refugiadas, o lo sucedido en torno al Brexit, son muestras de un proyecto europeo cada vez más pensado para las elites y menos para las personas.

24. Pongamos un ejemplo: Un planteamiento tan sencillo como garantizar que un mismo trabajo, en un mismo lugar, sea remunerado de la misma manera no está garantizado en la UE. Como consecuencia de ello la presión ejercida sobre el empleo y los salarios en muchos países ha generado una carrera a la baja de salarios y condiciones laborales y el auge de sentimientos de rechazo hacia el trabajador o trabajadora que viene de fuera (sea o no de otro país de la UE). En vez de atajar el dumping social, garantizando el respeto a las normas del país en el que se trabaja, se sigue utilizando el salario (y en general las condiciones laborales) como elemento de competitividad dentro de la UE. Lo mismo se puede decir la carrera a la baja en la fiscalidad a las empresas, a las rentas altas y al capital.

25. Los gobiernos de la Unión Europea han avanzado en diseños cada vez más farra-
gosos (pacto fiscal, gobernanza económica, unión bancaria, programas del BCE...) que
tratan de institucionalizar que la única vía posible es la del ajuste y las políticas neolibera-
les. Fuera de ella solo cabe la sanción. Se ha avanzado en una arquitectura que pretende
disciplinar a cualquier gobierno que pretenda aplicar políticas distintas. Es un diseño, ade-
más de antisocial, profundamente antidemocrático porque hace tabla rasa de la voluntad
popular y del debate político y social. Si solo hay una política posible, ¿dónde queda la
democracia?

26. Grecia es un exponente de lo que es Europa hoy en día. Un gobierno, elegido con
un programa de cambio social. Un referéndum en el que ganó el no, realizado en un con-
texto de chantaje (cierre de bancos, límite de liquidez...). Todo le dio igual a una Europa
que exigió seguir aplicando las políticas que habían empobrecido dramáticamente al pue-
blo griego. Las conclusiones son múltiples, pero podríamos destacar las siguientes:

- a) No hay salida posible sin desobedecer a la lógica de las denominadas políticas
de austeridad. No es posible un acuerdo favorable a los intereses de la mayoría
social. Se deben dar respuestas y medidas unilaterales, partiendo de la sober-
anía de los pueblos para decidir su propio futuro.
- b) Hay que romper con el mecanismo de la deuda (con la prioridad de su pago
con independencia del contexto). En Grecia se ha demostrado que una parte
importante de la deuda es ilegítima. Y no se debe pagar la deuda ilegítima.

27. El BCE es un mecanismo para disciplinar las políticas de los gobiernos. El BCE
actuó para obligar a Grecia a aceptar lo que le pedían los otros gobiernos de la Unión. No
dudó para ello en utilizar todos sus instrumentos.

28. Hay que tener una alternativa a la amenaza de salida o expulsión del euro. Salir del
euro o no es solo un debate teórico. Se esté de acuerdo con ello o no hay que tener una
alternativa trabajada porque, en su caso, la salida puede ser voluntaria u obligada. La
Unión Económica y Monetaria se ha convertido en un instrumento de chantaje para impo-
ner políticas neoliberales. Y cuanto más tiempo pasa más peligrosa se está volviendo.

29. La movilización social es imprescindible para el cambio de las políticas. Sin una
sociedad fuertemente organizada y movilizadora para exigir el cambio de las políticas, dicho
cambio no es posible. El poder económico, financiero y mediático va a oponerse a este
cambio con todas sus fuerzas, que son muchas. Hace falta construir poder social a favor
del cambio.

30. El voto favorable al Brexit en Gran Bretaña ha sido explicado en base a un rechazo
a la inmigración. Sin duda eso ha tenido una gran influencia. Sin embargo, una parte
importante de ese voto favorable a salir de la Unión Europea ha sido un voto de rechazo
a esta Europa cada vez más antidemocrática y opaca. Perseverar en ese camino sólo con-
lleva riesgos de implosión desordenada con consecuencias imprevisibles.

31. Así se explica también el auge de los partidos de extrema derecha en la mayor
parte de la Unión Europea, hasta el punto de que son ya el partido más votado en diez
estados. La asunción de los principios neoliberales por parte de la socialdemocracia ha
dejado un gran espacio para que la extrema derecha, combinando sus posiciones xenó-
fobas y de recorte de libertades y derechos con posiciones "antisistema", sea una fuerza
atractiva para quienes sufren las consecuencias de las políticas que se han venido apli-
cando. En algunos ámbitos se les ha denominado como "personas perdedoras de la glo-
balización". No es la primera vez que este fenómeno ocurre en Europa, que ya vivió en el
siglo pasado el auge de los fascismos.

32. La Europa de la vergüenza ha tenido su máxima expresión en el tema de las per-
sonas migrantes o refugiadas. Se calcula que en el mundo hay 60 millones de personas

refugiadas. Vemos a las que vienen a Europa, pero apenas se sabe qué pasa en África, en países en guerra y con hambrunas. No se quiere explicar que los países que más refugiados acogen son Turquía, Pakistán, Líbano, Jordania, Kenia y Etiopía. Nos encontramos ante una crisis humanitaria de enorme dimensión.

33. El bochornoso espectáculo que están dando los gobiernos de la Unión Europea en la gestión de esta crisis muestra con claridad que la hegemonía neoliberal ha dejado a Europa sin principios éticos y políticos y, una vez más, aparece tal como es realmente: un proyecto antidemocrático y antisocial en beneficio de élites empresariales y financieras. Para defender su status quo pretenden construir una fortaleza, cuando es evidente que la gestión policial y las vallas no podrán detener la oleada migratoria de desesperación.

34. Los estados de la Unión Europea no pueden obviar su responsabilidad en la situación que están viviendo las personas desplazadas: no son ajenos a las decisiones geopolíticas que han traído guerras y desestructuración a los Estados de donde provienen las refugiadas y refugiados; han llevado a cabo una política de venta de armas e intervenciones múltiples, incluidos bombardeos aéreos, que sólo han servido para provocar más víctimas, aumentando el caos en el que el yihadismo nace y se fortalece.

URGE UN CAMBIO RADICAL DEL MODELO ECONÓMICO Y SOCIAL EN QUE VIVIMOS

35. Habida cuenta de la evolución del capitalismo, tanto a nivel global como regional, el congreso confederal considera que:

- a) Urge dar prioridad a los derechos humanos, económicos, sociales y medioambientales frente a los de las empresas y el capital.
- b) Debe darse un cambio del sistema de producción, distribución y consumo.
- c) Es necesario igualmente cambiar los mecanismos que permiten que el actual sistema siga dominando.

La prioridad de los derechos humanos, económicos, sociales y medioambientales

36. En relación con los derechos de las personas y los pueblos -frente a los de las empresas y el capital- son imprescindibles normas internacionales vinculantes que hagan respetar los derechos humanos, económicos, sociales, culturales y medioambientales. Ejemplos de ello serían los instrumentos que obligasen a los gobiernos a adoptar las medidas necesarias para impedir que el calentamiento global supere el nivel de 1,5 grados centígrados; o instrumentos, como el de la iniciativa del Tratado Internacional de los Pueblos para el Control de las Empresas Transnacionales, que pretende someter la arquitectura jurídico-política que sustenta el poder de las empresas transnacionales, a normas y reglas de protección de los derechos humanos.

37. Es decir, se trata de cambiar radicalmente lo que hemos vivido en los últimos cuarenta años, en los que las empresas transnacionales y los gobiernos que las apoyan -tanto aquellos de las que son originarias como los Estados receptores- han construido lo que podría llamarse una "arquitectura de la impunidad", una normativa prolija y vinculante que, a través de los tratados y los acuerdos de comercio e inversiones, las resoluciones de instituciones internacionales tales como la Organización Mundial del Comercio, el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional, y los mecanismos de resolución de disputas inversor-Estado, les ha conferido un enorme poder económico, jurídico y político a las empresas transnacionales. Así, la prioridad debe ser el respeto de los derechos humanos,

económicos, sociales, culturales y medioambientales, obligando a todas las instituciones a poner estos derechos y la democracia por encima de los intereses del capital, a través de mecanismos vinculantes y con sanciones proporcionales a la gravedad de la vulneración de los derechos que se produzcan.

38. Se debe atajar, igualmente, el poder de los oligopolios que sufrimos en el día a día, como es el caso de las empresas energéticas en el estado español, a las que las instituciones dan un tratamiento privilegiado a costa de la ciudadanía, que lo paga a través de diversas vías como las tarifas, la energía nuclear o el impuesto al sol.

39. Esta radical transformación tendría consecuencias directas sobre el actual entramado de construcción europea. Hay que romper con el mecanismo de la deuda (con la prioridad de su pago con independencia del contexto), poner la política monetaria al servicio de los intereses sociales y trabajar una alternativa al euro y al conjunto de la Unión Económica y Monetaria (emisión de moneda propia, política de conversión del euro a la misma, política monetaria, cambiaria, bancaria...). Como hemos indicado, no hay salida posible sin desobedecer la lógica de la austeridad. Asimismo, es una prioridad el reconocimiento de todos los derechos humanos para todas las personas, incorporando el derecho a migrar, hoy vulnerado.

Cambio del sistema de producción, distribución y consumo

40. En lo que se refiere al cambio del sistema de producción, distribución y consumo, y a la transformación social y ecológica, no es deseable ni posible seguir de manera indefinida con un sistema que consume muchos más recursos de los que el planeta es capaz de generar, por lo que es indiscutible que el actual modelo productivo va a cambiar. Lo que está en discusión es la orientación del cambio. O bien se impulsa de modo que primen los intereses del planeta y los sociales de la mayoría de la población, o bien los límites físicos del planeta nos llevarán a un escenario en el que las desigualdades y el enriquecimiento de una minoría se agravarán.

41. Siendo eso así, como sindicato, lo peor sería no afrontar este enorme reto, sobre todo si tenemos en cuenta que actuamos en las empresas, en los centros de trabajo, espacio principal donde se produce el conflicto ecológico y de clase que afrontamos.

42. La transformación deseable del modelo productivo supone un desarrollo de las actividades socialmente necesarias y medioambientalmente sostenibles. Y una reducción de las actividades que no contribuyan a esos objetivos.

43. La transformación del modelo productivo supondrá una reducción de los sectores no sostenibles, por lo que es imprescindible que se tome la delantera y no haya pérdida de puestos de trabajo. Para ello se debe abordar la transformación de la actividad productiva de las empresas o garantizando el tránsito de un puesto de trabajo a otro en otros sectores. Así, la transformación ecológica y social de la economía debe incorporar el concepto de transformación justa en lo relacionado con el empleo. El objetivo debe ser la creación neta de empleo, a través de una apuesta política y económica decidida a favor de los sectores sostenibles. En esa transición los empleos verdes y dignos juegan un papel central. Son la mejor manera de luchar contra el paro y los procesos de exclusión económica y social.

44. ELA está comprometida en este cambio necesario. Hemos elaborado un estudio en el que se demuestra que en el conjunto de Hego Euskal Herria se pueden crear 106.000 empleos verdes en sectores diversos. Asimismo, realizamos una apuesta decidida por la soberanía alimentaria, que tiene por objetivo satisfacer la seguridad alimentaria de las personas (tener asegurados los alimentos que necesitamos para subsistir) y priorizar un

modelo de calidad y saludable, colocando la producción de alimentos, la distribución y el consumo sobre la base de la sostenibilidad social, económica y medioambiental. La soberanía alimentaria implica poner en el centro a los campesinos y campesinas, que luchan por producir alimentos al margen de las condiciones impuestas por el mercado y la gran industria de la alimentación, priorizando los circuitos locales y nacionales, rompiendo con el mito de que sólo los mercados y el comercio internacional pueden acabar con el hambre en el mundo. Ello también supone la reducción del transporte y, por tanto, de gran parte de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) a nivel mundial.

*Cambio del sistema de reproducción social
(los mecanismos que permiten que el actual sistema siga dominando)*

45. Resulta evidente también que el sistema capitalista y patriarcal en vigor se ha valido de un sistema de reproducción social que debe también cambiar radicalmente. Cuando hablamos de reproducción social nos referimos a cómo son producidas y reproducidas las relaciones en esta sociedad. Se trata de la reproducción del sistema económico, de las clases sociales, de la fuerza de trabajo, del sistema educativo y cultural, de la reproducción del poder y de la ideología, de la reproducción humana, del género, de la sexualidad y de la religión. Todo ello comporta una serie de mecanismos que tratan de que no se cuestionen los valores dominantes y de que siga prevaleciendo el actual sistema.

46. La sociedad en su conjunto se tiene que hacer responsable del bienestar y de la reproducción social. Ello obliga a cambiar la noción de trabajo y a reorganizar los tiempos de las personas: repartiendo el empleo remunerado y obligando a que los hombres y la sociedad se hagan cargo de la parte del cuidado que les toca.

47. Esta transformación del sistema de reproducción social debe incorporar nuevos enfoques en todos los aspectos mencionados: el sistema educativo, el espacio familiar, los distintos ámbitos en los que nos relacionamos las personas (incluido el laboral) o los medios de comunicación son parte esencial de dicho cambio de enfoque para que no sean sistemas legitimadores de las desigualdades y de las relaciones de poder existentes.

48. Debe propiciarse el respeto a las identidades y opciones sexuales de todas las personas, garantizando su diversidad afectiva y sexual. Los derechos de las personas LGTB+ deben ser garantizados en todos los ámbitos, también en el laboral.

49. Asimismo, se deben tomar las medidas necesarias que hagan coherente la práctica con la teoría de que el trabajo reproductivo debe valorizarse, visualizarse, y, sobre todo, repartirse de manera igualitaria entre hombres y mujeres. Hoy el trabajo reproductivo es realizado muy mayoritariamente por las mujeres. La actual división sexual de los trabajos, que está en la base de la precariedad que sufren las mujeres, debe ser superada.

50. Esto supone un cambio radical en aspectos como el de los cuidados (atenciones y cuidados necesarios para el sostenimiento de la vida y la supervivencia humana: alimentación, cuidados físicos y sanitarios, mantenimiento del hogar, etc.). Dar valor social a esta actividad, muy feminizada y precarizada, y dar pasos efectivos en el reparto del trabajo productivo y reproductivo, requiere, entre otras medidas:

- a) La extensión de los servicios públicos de cuidado, universales y gratuitos, y garantizar el derecho de todas las personas a tener cubierta su situación de dependencia.
- b) Garantizar el acceso a la educación pública y gratuita a todas las criaturas desde el inicio del tramo de 0 a 3 años.

- c) La reducción de la jornada a 35 horas semanales y el establecimiento de una jornada mínima que acabe con el uso del empleo a tiempo parcial, que mayoritariamente es no deseado, como falsa solución a la compatibilización de la vida laboral, familiar y personal.
- d) El establecimiento de unos permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles entre hombres y mujeres.

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DEL ESTADO Y DE EUSKAL HERRIA SIGUEN EL PATRÓN NEOLIBERAL

51. Las políticas que han llevado a cabo las distintas instituciones, tanto de Hego Euskal Herria como del estado español, han sido coherentes con la lógica neoliberal.

Las políticas del Estado español

52. El gobierno español no ha tenido ningún reparo en transferir decenas de miles de millones de euros a la banca. Esa transferencia supuso, por un lado, un aumento del endeudamiento, y por otro, tener que recortar los recursos económicos destinados a otras partidas presupuestarias, es decir, la política de recortes. Así, según el Banco de España, de 2008 a 2016 los gobiernos del estado español han destinado 61.495 millones a recapitalizar la banca. En contra de lo que se anunció, prácticamente nada de ese dinero se ha recuperado.

53. Por otro lado, las sucesivas reformas laborales han incrementado el poder empresarial. Su objetivo ha sido la devaluación salarial para aumentar los beneficios empresariales. Como hemos visto con los datos sobre la evolución de los salarios, distribución de la riqueza y extensión de la pobreza, han cumplido con su objetivo.

54. Lo mismo se puede decir en materia de recortes sociales, entre los que destaca la última reforma de pensiones. Tras las sucesivas reformas (algunas de ellas acordadas con la CEOE y CCOO y UGT), se ha creado un sistema de pensiones en el que se recortan las nuevas pensiones, se retrasa la edad de jubilación (hasta los 67 años) y se ha eliminado la garantía de mantenimiento de poder adquisitivo (según la normativa actual es prácticamente imposible que las pensiones suban más del 0,25% anual, lo que, como ha ocurrido en 2017, supondrá una pérdida permanente y acumulada de poder adquisitivo). Por tanto, se ha creado un sistema que, en el tiempo, va a empobrecer enormemente a las personas pensionistas. Pensiones que ya, en muchos casos, y en especial en el de las mujeres, están muy por debajo del umbral de la pobreza. A pesar de ello se ha vuelto a retomar el Pacto de Toledo, que amenaza con un nuevo recorte de las pensiones.

55. Las prestaciones por desempleo tampoco dan una respuesta adecuada a las necesidades de quienes están en paro. Un 60% de este colectivo no perciben ninguna prestación. El gasto medio por persona desempleada ha caído de manera notable. Así, a nivel de HEH en diciembre de 2009 era de 833,19 euros y en diciembre de 2016 ha sido de 397,73 euros, un 52,3% menos.

Las políticas de las instituciones de Hego Euskal Herria

56. ELA ha venido denunciando que las políticas de las instituciones de Hego Euskal Herria (Gobierno vasco, Gobierno de Navarra y Diputaciones Forales) se ha enmarcado

dentro de las políticas neoliberales y antisociales diseñadas en el ámbito europeo y del estado español.

57. Durante estos años hemos venido realizando propuestas de actuación en materias diversas (empleo, salud laboral, fiscalidad, presupuestos, vivienda, sanidad, educación, prestaciones económicas como la RGI o la Renta Garantizada, servicios sociales, sistema financiero...). A pesar de los cada vez mayores límites existentes en materia competencial, señalados en otro apartado de esta ponencia, si hubiese voluntad política se podrían hacer muchas cosas para mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas que vivimos en Euskal Herria. Sin embargo, quienes han estado gobernando y gobiernan en el conjunto de las instituciones no han mostrado esa voluntad.

58. La fuerte pérdida de empleo en los servicios públicos supone un empeoramiento de la calidad de los mismos, siendo parte de la estrategia privatizadora y de fomentar el negocio con las necesidades sociales. Asimismo, la ausencia de una estrategia y planificación ante el envejecimiento de quienes trabajan en la administración, y la falta de preparación del relevo que se debería producir, nos aboca posiblemente a un colapso de nefastas consecuencias.

59. Las instituciones vascas hacen propaganda para hacer creer a la población que estamos a la cabeza de las políticas sociales y que tenemos un excelente modelo fiscal. Esto no tiene nada que ver con la realidad, como veremos a continuación.

60. El modelo fiscal que tenemos en Euskal Herria está orientado a favorecer a las empresas, al capital y a las rentas altas. Y eso se hace por dos vías: permitiendo el fraude fiscal a esos colectivos y aplicando una legislación que les permite pagar impuestos bajos. Como consecuencia del fraude fiscal y de las rebajas de impuestos aplicadas a las rentas altas, empresas y capital, la presión fiscal en la CAPV (32% del PIB) y Navarra (30,2% del PIB) está muy por debajo de la media europea (40,2% del PIB), e incluso es inferior a la del estado español. Si tuviésemos la misma presión fiscal que la media europea se recaudarían en Hego Euskal Herria 7.800 millones de euros más al año (5.900 en la CAPV y 1.900 en Navarra).

61. La utilización del Concierto y del Convenio Económico se ha realizado para favorecer de manera descarada al capital (en especial a las grandes empresas). Todo ello se ha realizado eliminando cualquier atisbo de participación social real.

62. El Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra destinan mucho menos dinero a gasto social que el que tendrían que dedicar si se equiparasen esas partidas a la media europea. Estamos a la cola de la Unión Europea en gasto público en Sanidad (5% del PIB en la CAPV y en Navarra, frente al 7,2% de media de la UE) o Educación (3,9% del PIB en la CAPV, el 3,1% en Navarra frente al 5% en la UE), destinando una parte de la riqueza a esas partidas menor incluso que la que se destina en el estado español.

63. Por tanto, está en manos de las instituciones vascas cambiar la política fiscal para recaudar más y de manera más justa. Sin embargo, el Plan de Lucha contra el Fraude del nuevo Gobierno de Navarra, aprobado en octubre de 2016, se presenta como continuista con el anterior, estableciendo un “mínimo” incremento de medios humanos para perseguir el fraude, a pesar de reconocer que la dotación actual es totalmente insuficiente.

64. En lo referente a la lucha contra el fraude fiscal, el estudio elaborado por la UPV, por encargo del Parlamento Vasco, estima que el fraude fiscal asciende a más de 3.000 millones al año. La respuesta de las Diputaciones Forales no pudo ser más penosa: descalificar el informe y decir que hacen todo bien. No es, precisamente, una muestra de voluntad de cambio. Más bien es un ejemplo de connivencia con el fraude y con quienes lo practican.

65. Si analizamos las medidas que se han adoptado en los últimos años en las diversas reformas fiscales, tanto en Navarra como en la CAPV (en Araba, Bizkaia y Gipuzkoa), encontramos una constante: más allá de que no en todos los casos se ha hecho lo mismo, los cambios han sido muy escasos, y para nada han cuestionado el modelo de fiscalidad existente. Todos los datos muestran, de manera abrumadora, que las diferencias entre territorios son anecdóticas.

66. Lo que sí se ha constatado es que el poder económico se va a oponer, con todas sus fuerzas, a quienes cuestionen sus prebendas, por pequeño que sea ese cuestionamiento. No hay más que ver lo sucedido en Gipuzkoa en la anterior legislatura, o en Navarra en la actual. O a otra escala, con el IAE en Gasteiz.

67. Por su parte, la política industrial de las instituciones de Hego Euskal Herria responde exclusivamente a los intereses de grandes compañías (en muchos casos multinacionales de capital y accionariado extranjero) y actúa exclusivamente en beneficio de las mismas.

NUEVA PEDAGOGÍA PARA CONFRONTAR A LOS ENEMIGOS DEL CAMBIO

68. En este contexto, todas las organizaciones que queremos realmente plantear una alternativa a las políticas neoliberales deberíamos realizar una reflexión en distintas direcciones:

- a) Es imprescindible dar prioridad política a la necesidad de cambio de la política fiscal, social y presupuestaria. Es necesario trabajar una pedagogía permanente sobre las consecuencias del modelo que se aplica y sobre las propuestas concretas enfocadas al modelo alternativo. Esta pedagogía supone un proceso permanente que se realiza contracorriente.
- b) El cambio de políticas requiere confrontar con el poder político, económico y mediático.
- c) Es necesaria una alianza entre las distintas organizaciones que buscamos ese cambio.

69. La posición de ELA se ha detallado en documentos como el de “Valoración de la acción del Gobierno vasco 2012-2016 y propuestas para la siguiente legislatura”, de 8 de septiembre de 2016, o el de “Navarra: el cambio está por hacer”, de 25 de mayo de 2016. El Congreso de ELA reafirma la validez y vigencia de lo recogido en esos documentos. Y se compromete a tomar iniciativas para exigir a las instituciones de Hego Euskal Herria una verdadera participación social y un cambio radical de sus políticas.

Una política presupuestaria propia, que incluya una auditoría de la deuda

70. ELA tomará iniciativas para exigir, como decimos, una política presupuestaria propia, social y con perspectiva de género, que incluya además una auditoría de la deuda. Ello supondría:

- a) Comprometerse a elaborar sus presupuestos sin aceptar los límites del déficit público que establece Madrid.
- b) Cuestionar el pago de la deuda pública como prioridad. Impulsar y la elaboración de una auditoría ciudadana de la deuda pública y comprometerse a no pagar la parte que se declare ilegítima.

- c) Eliminar el diferencial de recursos públicos destinados respecto a la media europea en materias sociales. Esto supone, entre otras cosas, aumentar notablemente los recursos económicos destinados a sanidad y educación.
- d) Diseñar con perspectiva de género todas las normas (incluidos los presupuestos) que emanan de la acción del Gobierno.

Un cambio en la política fiscal

71. ELA también tomará iniciativas encaminadas para el cambio de la política fiscal para:

- a) Dar marcha atrás en las rebajas de impuestos aprobadas en años anteriores a las rentas altas y al capital (IRPF, Impuesto sobre Sociedades e Impuesto sobre Patrimonio).
- b) Eliminar los instrumentos legales que permiten la elusión fiscal.
- c) Aprobar los cambios fiscales recogidos en las propuestas de ELA sobre esta materia.
- d) Inspeccionar anualmente al menos al 25% de las rentas no salariales.

Políticas orientadas a modificar el modelo de reproducción social.

72. Nos comprometemos a trabajar activamente por el cambio de modelo de reproducción social, lo que requiere de manera inmediata el establecimiento por ley del reconocimiento de los siguientes derechos, sin los cuales no es posible avanzar en el camino que hay que transitar:

- a) Todas las situaciones de dependencia deben ser cubiertas y ser atendidas por un servicio público y gratuito de calidad.
- b) Debe darse cobertura en la red pública a todas las plazas de educación que se demanden para el tramo de 0 a 3 años.
- c) Debe garantizarse el acceso efectivo a una vivienda de alquiler social, y penalizar fiscalmente de manera importante a las viviendas vacías. Hay que impedir los desahucios de quienes no pueden asumir los pagos correspondientes por motivos económicos.
- d) Deben dignificarse las prestaciones económicas relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Reconocimiento de derechos para que ese modelo sea posible.

73. Creemos que el cambio en las prestaciones sociales y el establecimiento legal de derechos sociales debe pasar por:

- a) Establecer un sistema de prestaciones sociales (RGI, Renta Garantizada, AES...) que se sitúe por encima del nivel de pobreza. Esto significa que tienen que aumentar las cuantías de las prestaciones y se debe dar marcha atrás en los recortes aprobados en las prestaciones (incluida la no aplicación de la subida del SMI a la RGI y a la Renta Garantizada).
- b) Que todas las prestaciones sean un derecho, no estando supeditadas a la disponibilidad presupuestaria.
- c) Establecimiento de la pensión mínima en 1.080 euros mensuales.

Cambios en el modelo productivo, de empleo y de formación.

74. ELA se compromete a defender las políticas necesarias para el cambio del modelo productivo, políticas de empleo y formación, que pasan, a nuestro entender, por:

- a) Impulsar la transformación ecológica y social del actual modelo productivo. Como hemos señalado al inicio de esta ponencia, es imprescindible un cambio radical del modelo de producción, distribución y consumo.
- b) Seguir impulsando el desarrollo y la participación de nuestra militancia y del conjunto de la clase trabajadora en iniciativas concretas que ya están en marcha (o en otras que se puedan llevar a cabo), en ámbitos como las energías renovables, las finanzas éticas, la soberanía alimentaria...
- c) Las políticas de empleo (activas y pasivas) y formación se deben decidir en Hego Euskal Herria, y orientarse a abordar ese cambio de modelo.
- d) Desarrollo de un sistema financiero público vasco, que dé marcha atrás en la bancarización de las Cajas de Ahorro y se centre en canalizar el ahorro local a cubrir las necesidades de la población y del tejido productivo.
- e) Potenciación de los servicios públicos de empleo. La política de intermediación laboral debe realizarse mediante los Servicios Públicos de Empleo, abandonando el actual diseño de subvención y financiación de entidades privadas, que en muchas ocasiones no dan un servicio adecuado ni garantizan la igualdad de oportunidades.
- f) Dotar a Lanbide y al Servicio Navarro de Empleo de más medios humanos y estabilidad para poder dar una respuesta adecuada a las necesidades de las personas que son atendidas en dichos servicios.
- g) Un cambio radical en las políticas de salud laboral. El empleo digno, de calidad y con derechos pasa por garantizar el derecho fundamental a la salud. Este cambio debe llevar a que las políticas de salud laboral tengan la centralidad necesaria en la agenda política y cuenten con la dotación presupuestaria suficiente. Son necesarias también acciones ejemplarizantes, tanto contra las empresas, los servicios médicos y los servicios de prevención que incumplan la normativa de prevención. Y que se trabaje sobre las enfermedades profesionales, visibilizando también las sufridas por las mujeres.
- h) Es imprescindible reflexionar y acordar una nueva política industrial con la participación sindical, que apueste decididamente por la I+D+I destinando a ello los fondos necesarios para ponernos a la cabeza de Europa y asegurando las mismas posibilidades a grandes y pequeñas empresas, y que revise la política fiscal llena de deducciones y bonificaciones que nada aportan al conjunto de la sociedad y al desarrollo de la misma.

CLAVES PARA ENTENDER EL CADA VEZ MÁS INJUSTO REPARTO DE LA RIQUEZA Y LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO

75. En este apartado señalamos algunas de las claves fundamentales para entender lo que está pasando en relación a la distribución de la riqueza y la evolución del empleo. Entendemos que son clave, entre otras razones, porque nos sirven para orientar adecuadamente las reivindicaciones que nuestra organización debe incorporar en la negociación colectiva, en cuanto instrumento más eficaz para determinar las condiciones de trabajo.

La distribución de la riqueza es cada vez más injusta

76. Las rentas de trabajo representan una parte cada vez menor de la riqueza que se genera en la economía, medida en términos monetarios oficiales (PIB). Así, en 2015 suponían un 46,7% del PIB en la CAPV y un 47,3% del PIB en Navarra, con una pérdida de 2,5 y 2,8 puntos, respectivamente, sobre su peso en la riqueza en 2010.

77. Esto significa que si el peso de las rentas de trabajo en la riqueza fuese el mismo en 2015 que en 2010 tendrían que ser, de media, un 5,9% mayores de lo que son en Navarra y un 5,4% más elevadas en la CAPV. En 2015 (2014 en Navarra) se destinan a rentas de trabajo 1.803 millones de euros menos que en 2010 en términos absolutos. Si se hubiese mantenido la distribución de la riqueza de 2010 (en términos relativos o porcentaje del PIB), en 2015 (2014 en Navarra) se habrían destinado en HEH 2.283 millones de euros más a rentas de trabajo.

Participación de las rentas de trabajo en el PIB (%). 2010-2015

	2010	2015
CAPV	49,2	46,7
Navarra	50,1	47,3 (2014)
Estado	50,2	47,6

Los salarios pierden poder adquisitivo

78. Las reformas laborales y de negociación colectiva han dado lugar a una pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Diversas fuentes lo confirman.

79. Según el INE, los costes laborales medios se han mantenido sin cambios en la CAPV de 2010 a 2015, mientras que han caído un 0,7% en Navarra.

80. Según la Diputación Foral de Gipuzkoa, de 2008 a 2014 los salarios medios aumentaron en ese territorio un 1,35%, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo de 8,2 puntos. Aumentaron las desigualdades salariales, ya que mientras que la media salarial de quienes menos ganan bajó un 26,8%, la media de quienes tenían salarios más elevados creció un 3,2%.

El salario mínimo está por debajo del umbral de pobreza

81. El salario mínimo (655,2 euros en 14 pagas, o 764,4 en 12) está muy por debajo del de otros estados de la Unión Europea (Francia, 1.457; Alemania, 1.473; Bélgica, 1.501 euros).

82. En esos lugares representa alrededor del 50% del PIB per capita. Si tomamos esa referencia, el SMI debería ser de 1.200 euros en Navarra y de 1.300 en la CAPV. Esto avala la reivindicación de ELA de que los salarios alcancen como mínimo el valor de 1.200 euros.

Las mujeres y las personas inmigrantes tienen salarios más bajos

83. El salario de los hombres en Gipuzkoa es un 33,8% más alto que el de las mujeres. Según la EPA de salarios de 2014, las mujeres cobran un 29,6% menos en Navarra y un 23,9% menos en la CAPV.

84. El salario de las personas no inmigrantes en Gipuzkoa es el doble del de las personas inmigrantes.

La tasa de paro en Hego Euskal Herria es muy elevada

85. La tasa de paro es del 11,7% de la población activa. Si bien es notablemente más baja que la del Estado español (18,6%), es tres puntos y medio más alta que la media de la Unión Europea (8,3% en el tercer trimestre de 2016).

86. Por tanto, no es aceptable el discurso de autocomplacencia que suelen emitir todos los meses nuestros responsables políticos.

La situación de la juventud, cada vez más grave

87. La gente joven está siendo sometida a un permanente deterioro de sus condiciones de vida y de trabajo. Las nuevas generaciones viven peor que las anteriores.

88. A ello contribuye la elevadísima tasa de desempleo juvenil (26,7% en Hego Euskal Herria), así como la creciente precariedad laboral, la imposibilidad de independizarse debido al elevado precio de las viviendas (en alquiler o compra). Debido a esta falta de futuro miles de vascos y vascas han tenido que emigrar en busca de una vida mejor. Es uno de los efectos más crueles y ocultos de las políticas neoliberales.

El empleo se precariza cada vez más.

89. La temporalidad y el empleo a tiempo parcial (que en gran medida es involuntario) son dos expresiones de la precariedad laboral existente. Al menos la mitad de los contratos hechos durante 2016 tuvo una duración inferior a un mes.

90. En épocas de destrucción de empleo las personas con empleo temporal son las más afectadas (no se renuevan sus contratos o son despedidas). Cuando el empleo crece, como está ocurriendo desde 2014, el empleo generado es temporal. Así, la tasa de temporalidad en HEH asciende al 23,8% de la población asalariada, marcando una clara tendencia al alza.

91. Por su parte, la extensión del empleo a tiempo parcial se viene produciendo desde hace bastante tiempo, con independencia de si se crea o destruye empleo. Así, en la actualidad, el 17,3% de la población ocupada lo es a tiempo parcial.

92. De esta forma, en Hego Euskal Herria hay 239.400 trabajadoras y trabajadores temporales y 204.600 personas con empleo a tiempo parcial.

Las mujeres sufren más paro, temporalidad y empleo a tiempo parcial

93. La situación de las mujeres en el empleo es peor que la de los hombres. A la diferencia salarial, antes mencionada, habría que añadir que sufren niveles más altos de desempleo y precariedad:

94. La tasa de paro de las mujeres es del 12,2%, un punto más que el 11,3% de los hombres. El 26,7% de las mujeres asalariadas está con contrato temporal, porcentaje que en el caso de los hombres es del 21%. Y el empleo a tiempo parcial es fundamentalmente femenino: El 29,1% de las mujeres con empleo está a tiempo parcial, frente al 7% de los hombres.

Se extiende la siniestralidad laboral

95. La siniestralidad laboral sigue siendo un problema laboral y social de primer orden. En el último período intercongresual han fallecido más de 200 personas trabajadoras como consecuencia de un accidente de trabajo en Hego Euskal Herria.

96. Las estadísticas oficiales no reflejan la realidad, y la precariedad creciente del mercado de trabajo está llevando a que una parte cada vez mayor de la siniestralidad laboral permanezca oculta. Aun así, los índices de incidencia, es decir, el número de accidentes con baja por cada 1.000 trabajadores o trabajadoras ocupadas, han aumentado en todos los sectores.

97. Son muchas más las víctimas de una enfermedad profesional, aunque las estadísticas oficiales muestren sólo una pequeña parte de esta realidad y sea difícil conocer la verdadera dimensión del problema. Buena parte de las enfermedades profesionales siguen estando ocultas y existe una clara infradeclaración de las mismas.

98. La razón estructural que explica esta situación es la creciente precariedad y la escasa calidad del empleo que se está creando. Los altísimos índices de subcontratación, los elevados ritmos de trabajo, la falta de formación, el incremento de la contratación a tiempo parcial... siguen siendo los motivos principales de este problema social. Generalmente, las trabajadoras o los trabajadores en situación de precariedad no están en condiciones de exigir el cumplimiento de la normativa de prevención, ni de denunciar su incumplimiento. Cuando en ELA hablamos de salud laboral nos referimos no sólo a la seguridad en el trabajo, sino también a aquel empleo que garantice el bienestar físico y psíquico, que no merme nuestra salud. Es un concepto que entra en total contradicción con la precariedad, que necesariamente implica indefensión y vulnerabilidad.

El trabajo doméstico no remunerado es sobre todo femenino y está invisibilizado

99. Cuando hablamos de trabajo no nos referimos solamente al trabajo remunerado. Sin embargo, la realidad es que el trabajo doméstico no remunerado (las tareas relacionadas con el cuidado, la educación, proporcionar comida o alojamiento o las relacionadas con la ropa y la limpieza, entre otras) está invisibilizado.

100. Son las mujeres quienes realizan el 66,7% del trabajo doméstico no remunerado, duplicando el realizado por los hombres (33,3%). Un reparto igualitario del trabajo doméstico entre hombres y mujeres es una parte importante de una sociedad más justa, y nos falta mucho para ello.

101. Es necesario abordar la realidad que sufren las mujeres que realizan tareas de empleadas de hogar, que sufren una doble discriminación: la que marca la ley y la realidad que tienen que sufrir porque en muchos casos ni siquiera esa legalidad se cumple.

Aumenta la pobreza

102. Los elevados niveles de paro, la extensión de la precariedad, la pérdida de poder adquisitivo de los salarios y el recorte de las coberturas sociales han dado lugar a un aumento de la pobreza. Todas las estadísticas disponibles muestran ese incremento.

103. La tasa de pobreza relativa llega al 18,5% en la CAPV y al 24,2% en Navarra. Además, las mujeres, las personas jóvenes y las inmigrantes tienen niveles de pobreza más elevados que la media.

104. La pobreza se diversifica, y afecta a capas cada vez más amplias de la sociedad, incorporando cada vez con más fuerza realidades como la pobreza energética.

Las personas migrantes están en peor situación de paro, precariedad, discriminación y pobreza.

105. Las personas migradas sufren un mayor nivel de desempleo, de trabajo en situación irregular (y por tanto en muchos casos de explotación), de precariedad, de salarios más bajos. Todo ello genera un espacio de discriminación e injusticia que lleva a que su nivel de pobreza sea muy elevado. Las empleadas de hogar son uno de los mayores exponentes de desprotección y vulnerabilidad. Sufren, además, una campaña de criminalización que ignora, incluso, la rentabilidad económica que estas personas generan en nuestra sociedad, confirmada por muchos estudios.

2

FORTALECER LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN PLENA HEGEMONÍA NEOLIBERAL

106. La negociación colectiva es determinante para la suerte de la clase trabajadora y constituye el ámbito prioritario y más genuino de la acción sindical de ELA. Constituye el primer instrumento para abordar un reparto más justo de la riqueza y para luchar contra las discriminaciones (comenzando por las de género) y la precariedad.

107. ELA considera que es posible seguir haciendo negociación colectiva en plena hegemonía neoliberal, aunque resulte más difícil y no puedan darse las mismas soluciones y estrategias en todos los sectores, territorios y centros de trabajo. Por otro lado, la eficacia de nuestro trabajo sindical depende cada vez más de nuestra base militante, y de su organización en cada centro de trabajo y sector. Ganando en correlación de fuerzas, podemos ganar la negociación colectiva.

EL SIGNIFICADO DE LAS REFORMAS Y SUS EFECTOS

108. El pasado congreso confederal ya señaló que las reformas laborales y de la negociación colectiva impulsadas por Zapatero (2011) y Rajoy (2012) suponían un “antes y un después” para la negociación colectiva. ELA acertó plenamente al anticipar y concretar los efectos que las mismas tendrían.

109. La reforma de 2011 puso las bases para una devaluación salarial sin precedentes mediante la primacía de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal. Esta reforma posibilita (no obliga a) que los convenios estatales decidan qué se puede negociar y dónde. En este sentido, colma las aspiraciones del sindicalismo estatal, que se adjudica el monopolio negociador. Al mismo tiempo, posibilita a la patronal extender peores condiciones laborales en el conjunto del Estado. De esta manera, patronal y sindicatos estatales están desarrollando la posibilidad abierta por la reforma.

110. La reforma de Rajoy también tuvo por objeto profundizar en la devaluación salarial y la merma de condiciones laborales. Lo hizo atacando la ultraactividad de los convenios, facilitando su inaplicación unilateral y otorgando prioridad aplicativa a los convenios de empresa.

111. La reforma de Rajoy también buscaba abaratar el despido con un doble objetivo: el propio abaratamiento de la indemnización para que a las empresas les costase menos despedir, y también impedir, en lo posible, la organización de quienes, conscientes de lo barato que es ser despedido, opten por no reivindicar.

112. En julio de 2013, con la finalización de la ultraactividad de muchos convenios, vivimos momentos de confusión y pareció que cualquier propuesta, por ineficaz que resultara, debía ser tenida en cuenta. Aún más: se demonizaba a quien señalase las deficiencias o la inutilidad de esas propuestas y, consiguientemente, no participara en esas iniciativas. Iniciativas de ese tenor fueron la negociación del Acuerdo interprofesional de 2012, otra vez en 2013 o las manifestaciones conjuntas en defensa de la negociación sectorial... Con

esta demonización se hacía responsable de la destrucción del modelo de negociación no a la patronal ni a Rajoy, sino precisamente al sindicalismo más combativo que no ha tratado de “dorar la píldora” sobre lo que se nos venía encima, sabedores de que la patronal de ninguna manera iba a renunciar a todo lo que la ley le ofrecía.

113. En esos momentos se abrió, asimismo, una controversia sobre si era preciso optar por convenios de empresa o convenios sectoriales. ELA ha defendido y defiende que, en aquellos sectores en los que sea posible negociar convenios de empresa, estos constituyen la mejor manera de blindarse frente a los efectos de la reforma. A partir de ahí, ELA nunca ha renunciado a los convenios sectoriales. No en vano, nuestra organización ha firmado decenas de ellos, eso sí, incorporando garantías de aplicación y cláusulas que limitan el alcance de la reforma.

114. Con todo, los efectos de las dos reformas de la negociación colectiva son arrolladores:

- a) Las reformas han otorgado un inmenso poder a la patronal. Antes de ellas la patronal ya tenía poca necesidad de llegar a acuerdos y había muchísimos convenios bloqueados. A partir de las reformas, la inacción negociadora beneficia a la patronal, que no tiene más que esperar a que decaigan los convenios colectivos. A partir de ahí, su capacidad de presión y chantaje se ha acrecentado enormemente.
- b) Las reformas han traído consigo una enorme devaluación salarial y de condiciones de trabajo, suficientemente tratada en el capítulo socioeconómico.
- c) Las reformas facilitan aún más, si cabe, las estrategias de subcontratación, externalización, la introducción de empresas de servicios...

UNA PATRONAL NO REPRESENTATIVA BLOQUEA LA NEGOCIACIÓN, IMPULSA UN NUEVO MODELO DE EMPRESA Y SE CONSTITUYE EN LOBBY ANTISOCIAL

115. La patronal, como decimos, bloquea la negociación colectiva. A partir de 2013, no le hace falta negociar, ya que con esperar le basta: o se aceptan sus condiciones o decae el convenio. Desgraciadamente, encuentra a menudo sindicatos que firman convenios sin garantías y con pérdida de condiciones para los trabajadores y trabajadoras, en detrimento de la movilización imprescindible para conseguir una mejora de las condiciones laborales. Esta es la situación en Navarra donde, a partir de la firma del Acuerdo sectorial para la negociación colectiva de 2012 (tan solo unos meses después de la huelga General del 29 de Marzo), se produce la firma de la mayoría de los convenios sectoriales con la aceptación, por parte de UGT y CCOO, del empeoramiento de los contenidos.

116. En este contexto ELA ha reabierto el debate de la representación y la legitimación patronal. Consideramos que el movimiento sindical no debe reconocer a la patronal una representación otorgada cuando la usa para bloquear la negociación colectiva al mismo tiempo que hace de lobby contra todo lo social (fiscalidad, políticas públicas...).

117. La ley establece claramente cómo se determina la representación sindical: existen elecciones sindicales y los gobiernos acreditan la representación de cada una de las organizaciones. Sin embargo, la ley no regula ningún proceso para acreditar la representación de las patronales. Hasta ahora, en las mesas de negociación sectorial ha funcionado el reconocimiento otorgado por parte de los sindicatos. Esto ha sido así por la imperiosa necesidad de contar con una contraparte, es decir, la necesidad de contar con alguien que firme los acuerdos.

118. El Gobierno Vasco debe establecer un sistema de acreditación patronal público, fiable y transparente. Es urgente porque, como hemos dicho, la patronal utiliza una representación no acreditada para bloquear la negociación colectiva en general; y es urgente porque hay ámbitos donde surgen o pueden surgir otras patronales que aspiran a tener una representación reconocida y acreditada. Es decir, es una exigencia democrática.

119. En cualquier caso, no se puede admitir el abuso que en este momento se está dando en no pocos ámbitos: patronales escasamente representativas tienen bloqueadas mesas de negociación que afectan a miles y miles de trabajadores y trabajadoras, e impiden al mismo tiempo negociar a otras patronales que estarían dispuestas a acreditar su representación si existiese un mecanismo de acreditación igualitario para todas las patronales.

120. Tampoco nos parece de recibo que, tal como reconoció el Gobierno Vasco en el Parlamento de Gasteiz, se financie con millones de euros a una patronal que no se sabe a ciencia cierta a quién representa.

121. Finalmente, Confebask, siguiendo la estela de Adeggi, ha decidido impulsar un nuevo modelo de empresa y de relaciones laborales que los más altos representantes del Gobierno no dejan de jalear. En esa nueva cultura no hay espacio para que los sindicatos se constituyan en instancias colectivas de opinión, organización y defensa entre el trabajador y la empresa. En no pocas ocasiones los delegados y delegadas, así como los y las militantes sindicales sufren grandes presiones para no desarrollar sus funciones, e incluso se llega a la amenaza y al chantaje para impedir tanto las elecciones sindicales como la intervención del sindicato. Nos quieren de uno en uno y pretenden hacer desaparecer lo colectivo, obvian la subordinación y dependencia de la clase trabajadora y exaltan los valores de la empresa.

EL GOBIERNO VASCO, LEJOS DEL MÁS MÍNIMO EQUILIBRIO

122. La actitud del Gobierno durante estos años ha sido absolutamente coherente con los principios y propuestas explicitados en la “Propuesta del Gobierno vasco sobre un nuevo modelo de relaciones laborales y de diálogo social”, que fue presentada en septiembre de 2014. Esa propuesta otorga fundamentación ideológica para desactivar el sindicalismo reivindicativo.

123. El documento pretende identificar el interés de la empresa y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, y lo hace definiendo la empresa como “una comunidad de intereses y una unidad de propósitos”, una formulación que recuerda a los Principios del Movimiento Nacional. El documento llega a otorgar a lo “público” el papel de “acotar” el margen de actuación de los agentes sociales. Obvia además las responsabilidades del Gobierno como empleador, además de ignorar la creciente precariedad o las causas del bloqueo de la negociación colectiva.

124. El documento llega a sugerir que si las organizaciones sindicales cobran subvenciones tienen una responsabilidad indeclinable en la construcción de un tipo de sociedad (se entiende que en línea con la política neoliberal dominante). Falta a la verdad cuando habla del convenio sectorial como un suelo seguro, y liga la conflictividad laboral con el peligro para la continuidad de las empresas. Señala, además, a ELA como un lastre para “la evolución hacia un nuevo modelo de relaciones laborales”. Y en lo que se refiere a la inclusión y participación de los trabajadores en las empresas, orienta a que en las empresas no haya instancia colectiva (sindicato, representación) intermedia entre el trabajador considerado individualmente y el empresario.

125. En línea con ese documento no debe extrañarnos el acuerdo de 22 de julio de 2016, por el que el Gobierno Vasco se compromete a publicar los acuerdos en minoría que puedan alcanzar los integrantes del diálogo social. Este hecho -que se analiza en el capítulo político de esta ponencia- no es sino la respuesta de patronal, Gobierno y UGT y CCOO a la decisión de ELA de incorporar en la negociación límites a las reformas laborales aprobadas en España.

126. Esta decisión constituye un ataque a la democracia, ya que desprecia la representación otorgada por los trabajadores y trabajadoras a los sindicatos mayoritarios. Supone además otorgar una ventaja adicional a la patronal, una llave más a sumar a las otorgadas por las reformas, ya que así puede elegir a los sindicatos que le salgan más baratos. En definitiva: el Gobierno Vasco otorga a Confebask, CCOO y UGT un privilegio que ni el mismo Rajoy se ha atrevido a dar a sus agentes sociales de cabecera. Todo ello con un solo objeto: remover el obstáculo que la actividad sindical de ELA plantea a la aplicación de las reformas españolas.

127. Como empleador, el Gobierno también es patronal. Y comparte con la patronal privada el interés de tener instrumentos que impidan o dificulten los conflictos derivados de la negociación colectiva. El Gobierno Vasco publica acuerdos en minoría; financia generosamente a los agentes de ese diálogo social; precariza a sus propios empleados y empleadas; recorta las condiciones de las subcontratas, y obstaculiza el desempeño de instrumentos clave como la Inspección de Trabajo. Utiliza, además, los decretos de servicios mínimos para minimizar los efectos de las huelgas.

128. La negociación colectiva no existe en lo ámbitos de responsabilidad del Gobierno Vasco, de tal manera que todo funciona a base de decretos e imposiciones. Las huelgas han tenido lugar en los servicios privatizados de la función pública (carreteras de Gipuzkoa, Residencias de Bizkaia y Gipuzkoa, TMB...) evidencian lo que defienden las instituciones gobernadas por la misma fuerza política que la del lehendakari. Están cómodas en esta sociedad precaria y no ponen freno a la expansión de esa precariedad.

129. Por si esto fuera poco, son las primeras en aplicar los recortes de Madrid y las últimas en echarlos atrás. Han llevado a cabo además recortes para profundizar en el ataque a los servicios públicos. No podemos olvidar la relación existente entre condiciones de trabajo y servicios de calidad.

130. Debemos recordar en este punto la actitud del Gobierno Vasco, así como de los grupos parlamentarios del PNV, PSE-EE y PP con la Iniciativa Legislativa Popular impulsada por ELA y suscrita por más de 110.000 personas para garantizar unas condiciones mínimas en las subcontrataciones. Aunque reconocieron en privado que había margen para mejorar lo que han hecho, decidieron tumbarla. Su apuesta por la subcontratación y el impulso de las redes clientelares, aun a costa de las condiciones de vida de miles y miles de mujeres y hombres, es absoluta.

131. No podemos olvidar tampoco la inacción de la Inspección de Trabajo dependiente de este Gobierno Vasco en lo relativo a la persecución del fraude laboral en la contratación, y el establecimiento, por parte de la Dirección de Trabajo, de servicios mínimos abusivos en la mayoría de los conflictos, en los que a menudo la administración ejerce también de patronal.

EL GOBIERNO DE NAVARRA SE EMPEÑA EN MANTENER EL DIÁLOGO SOCIAL

132. El cambio de Gobierno en Navarra ha afectado a la política de “concertación social” que los gobiernos de UPN, junto UGT, CCOO y CEN venían protagonizando desde 1995. ELA ha denunciado durante estos años las negativas consecuencias de unos acuerdos que tenían dos objetivos: garantizar la paz social al Gobierno y la patronal y promocionar con dinero público un modelo sindical para combatir a ELA y LAB, al sindicalismo abertzale.

133. ELA desveló en 2015 el contenido de los llamados “convenios nominales”, por los que el Gobierno de UPN financiaba los gastos ordinarios (más de 100 nóminas, luz, teléfono... además de obras) de UGT, CCOO y CEN. Más allá de su legalidad, ha quedado en evidencia la opacidad, la finalidad y la falta de ética política con la que se desarrollaron estos convenios.

134. La posición del llamado ‘Gobierno del cambio’ no ha sido la que ELA esperaba. Tras conocer el Acuerdo Programático, y ante la falta de una lectura crítica con los años de concertación y de compromisos claros con respecto a la derogación de esas prácticas, realizamos nuestra primera valoración crítica.

135. ELA reconoce como un paso positivo la eliminación de los convenios nominales y la reducción de las partidas económicas con las que las citadas organizaciones acababan financiando sus propias organizaciones. Sin embargo, creemos que el Gobierno se ha equivocado al no tomar estas decisiones desde el primer momento. La estrategia de ir reduciéndolos paulatinamente es inexplicable en términos de cambio político. Además, el Gobierno ha podido incurrir en una ilegalidad. De hecho, un juzgado de Iruñea ha admitido la demanda en que denunciábamos que los convenios nominales tenían como objetivo camuflar los cursos de formación tras el cambio de la ley que obliga a la concurrencia competitiva.

136. Asimismo, el hecho de que perduren aún partidas en las que, parcial o totalmente, estas organizaciones pueden seguir gestionando dinero público demuestra que se trata de una tarea inacabada.

137. En este contexto, los intentos del Gobierno de Navarra para poner en marcha el Consejo de Diálogo Social suponen una continuación en la política de Sanz y Barcina, que sólo ha servido para financiar los entramados clientelares de la patronal, UGT y CCOO, pero en ningún caso para combatir la desigualdad, repartir la riqueza o defender la negociación colectiva propia de Navarra.

138. ELA considera que conceder a CEN, UGT y CCOO poder ejecutivo, con poder de veto por encima de los parlamentarios y los consejeros elegidos democráticamente, es una decisión incompatible con una auténtica “agenda del cambio”. El Gobierno debe revisar esa decisión.

139. ELA ha trabajado con otras organizaciones para derogar este órgano y para abrir un nueva fase política con propuestas alternativas posibles, alejadas de la propaganda u otros fines que poco tienen que ver con los intereses de la clase trabajadora.

140. El Gobierno de Navarra tiene ámbitos en los que poder trabajar con ELA: la mejora de las cláusulas en las contrataciones públicas, la gestión pública de la formación para el empleo, las cero aperturas en festivos en el comercio o las condiciones laborales de los trabajadoras y trabajadores públicos. En todos estos campos ELA sólo aprecia algunos cambios parciales e insuficientes. Poco interés, en definitiva, por un avance real.

QUÉ HEMOS HECHO EN EL PERIODO INTERCONGRESUAL

141. Han querido culpar a ELA del bloqueo de la negociación colectiva. Se trata de un embuste ya que, de igual manera, se dan bloqueos en comunidades donde UGT y CCOO gozan de amplia mayoría. Lo cierto es que se ha perdido demasiado tiempo en debates y polémicas estériles en lugar de centrarnos en la pelea por recuperar una negociación colectiva con garantías y mejoras en las condiciones de vida de la clase trabajadora.

142. Hemos dedicado mucho tiempo a explicar el alcance y la razón de las reformas a nuestra militancia, y sin ninguna duda esta ha sido una de las claves en nuestra estrategia. No han sido pocos los debates suscitados los últimos años: convenio o pacto, sector o empresa, cláusulas que limiten el alcance de la reforma sí o no, estatalización de la negociación colectiva...

143. Hemos apostado por hacer posibles las huelgas y queremos ratificar esa apuesta para los siguientes años. Hoy son casi imprescindibles para conseguir mejoras de calado, y determinantes a la hora de mover a la patronal de su posición de bloqueo. Debido a la importancia y a la duración de algunas huelgas la planificación de las mismas es decisiva a la hora de obtener frutos.

144. Por nuestra parte, hemos decidido seguir dando valor a los contenidos que se negocian en sectores y empresas. Hemos impulsado una negociación que incorpora cláusulas para dejar sin efecto las reformas de la negociación colectiva. Estas cláusulas son el auténtico signo distintivo de nuestra actividad negociadora respecto al resto de sindicatos.

145. Hemos activado multitud de vías judiciales -algunas de las cuales están en curso- para frenar los efectos de la reforma laboral, contra la estatalización. Igualmente, son muchos los recursos interpuestos por nuestra organización contra los ataques a las condiciones de trabajo del ámbito público y de las empresas públicas como consecuencias de los recortes.

146. Hemos abierto nuevos ámbitos de negociación, conscientes de que con la estatalización de los convenios sólo vienen salarios de miseria, jornadas de trabajo más altas, mayor flexibilidad, convenios sin garantías de aplicación y ninguna aportación en torno a la calidad del empleo. Hemos interpelado a los gobiernos, exigido la apertura de ámbitos a la patronal, tratando de buscar alternativas vinculantes y sobre todo, impulsar y fortalecer nuestra acción sindical.

147. Hemos trabajado denodadamente para seguir blindando convenios de empresa, ya que, tras la reforma de Rajoy, son la mejor vía para poder blindar a los trabajadores y trabajadoras de los efectos de las reformas.

148. Hemos impulsado una negociación colectiva sectorial vinculante y con garantías. Así, las garantías de aplicación, la ultraactividad y la limitación de la flexibilidad van a seguir siendo los elementos determinantes para que ELA firme o no convenios, tanto sectoriales como de empresa.

149. Del mismo modo hemos trabajado y debemos seguir buscando nuevos ámbitos de negociación. Hemos profundizado en este periodo en los Convenios de centro de trabajo. Este nuevo ámbito debe seguir siendo una pieza clave en el futuro.

150. Hemos buscado acuerdos marco sectoriales que pongan freno a la estatalización y abran posibilidades de negociación sectorial en nuestros territorios. Hemos impulsado y firmado los Acuerdos Marco de Comercio y de Hostelería con el objetivo de que se garantice la aplicación de los convenios de aquí respecto de los convenios estatales.

151. Además, hemos sido capaces de impulsar la negociación y el acuerdo definitivo para un Acuerdo de Estructura de la negociación colectiva en la CAPV. Hay que recordar que desde ELA siempre hemos estado dispuestos a firmar un acuerdo de este tipo. Es la patronal la que lanza la propuesta después de ver el planteamiento de ELA en el Acuerdo Marco de Hostelería, cuando dice Confebask que estaría dispuesta a firmar lo que propone ELA para todos los sectores. Desde ELA interpelamos a la patronal, que, tras varias reuniones, ha cambiado su posición y se ha mostrado dispuesta a firmar un acuerdo de estructura sin exigirnos la renuncia a la huelga, tal como pretendía en el año 2011. En cualquier caso queremos dejar claro que para ELA es la clase trabajadora la responsable de la defensa de sus condiciones de trabajo: no podemos fiar las condiciones de vida de nuestra gente a lo que vayan a dar los “grandes acuerdos”.

152. Hemos impulsado dinámicas para mejorar las condiciones de vida de las personas que trabajan subcontratadas por la administración pública. Para ello hemos trabajado la Norma Foral de la Construcción en Gipuzkoa y hemos recogido más de 100.000 firmas para impulsar una ILP tanto en el Parlamento vasco como en el navarro. No podemos olvidar el diferente comportamiento de las Cámaras de Gasteiz e Iruñea. En Navarra, con UPN en el Gobierno, hubo unanimidad para aprobar parcialmente la ILP impulsada por ELA.

153. Hemos impulsado con un grupo de militantes la campaña “1200 eurotik gora”, que ha servido para establecer una referencia salarial válida para diferentes agentes.

154. El impulso a la campaña “Jai Egunetan denok Jai” es un seña de identidad de nuestro sindicato, un auténtico hecho diferencial respecto al conjunto del Estado y a buena parte de Europa. La defensa del ocio y el descanso de quienes trabajan en el comercio y un modelo de sociedad en el que no esté todo orientado a consumir es una prioridad para nuestra organización.

VAMOS A DAR CENTRALIDAD A LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD

155. La precariedad laboral impide el desarrollo de las personas, determina la actitud social y política de las mismas y condena al conjunto de la sociedad a una vida mucho peor. La precariedad es legal y la patronal la impulsa y se beneficia de ella. La precariedad no es un problema de quien la padece, sino que constituye una lacra social y supone la antesala de las condiciones futuras del conjunto de la clase trabajadora. Miles y miles de personas se han incorporado recientemente al mundo del trabajo en situación precaria y, salvo que seamos capaces de articular las luchas suficientes en los centros de trabajo, esta situación no va a variar. Por eso, el Congreso quiere dar centralidad absoluta a la lucha contra la precariedad.

156. Cada vez más se está sustituyendo empleo digno por empleo precario con el objetivo de bajar salarios. Este tipo de empleo se está generalizando también en la industria, por medio de las empresas de servicios o de outsourcing. Va a resultar determinante que conciencemos e impliquemos a nuestros militantes en esta lucha. Debemos establecer nuevas formas de trabajo para dar respuesta a las nuevas modalidades de empleo en los centros de trabajo.

157. Porque la precariedad se ataja en los centros de trabajo. Salvo excepciones, la negociación sectorial no constituye un instrumento que garantiza su desaparición. Durante el último año hemos avanzado en la visibilización de la precariedad y en la responsabilidad que en esa tarea tienen las Secciones Sindicales de las empresas principales que externalizan y subcontratan. Por ello, los mapas de precariedad que nuestras Secciones sindicales y delegados y delegadas vienen realizando deben ser el instrumen-

to para impulsar los planes de acción en los centros de trabajo. No podemos rebajar la tensión en este asunto.

158. La apuesta por abordar con carácter prioritario la lucha contra la precariedad interpela también a nuestro servicio jurídico. A pesar de la flexibilidad introducida por la reforma laboral, las empresas siguen sujetas al control judicial de sus decisiones y, por ello, el servicio jurídico constituye un instrumento esencial que complementa la acción sindical en la lucha contra la precariedad. Del volumen de los asuntos tramitados se desprende que la pelea jurídica para limitar los efectos más perversos de la reforma ha sido terrible estos años. Judicializando determinados asuntos nuestros servicios jurídicos han conseguido sentencias pioneras contra la reforma y sus consecuencias. Debemos perseverar en esta línea de trabajo.

INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

159. En esa lucha contra la precariedad, la igualdad entre hombres y mujeres debe ocupar el lugar más destacado en la negociación colectiva. Debemos incorporar el análisis de género, preguntándonos sobre los impactos diferenciados que nuestras líneas de actuación tienen sobre los hombres y las mujeres y adoptando las medidas necesarias para promover la igualdad. Y debemos recordar que la igualdad de género no es igualdad de trato.

160. Esto nos obliga a replantearnos muchas cosas: cuáles son los objetivos; cómo y en función de qué criterios definimos esos objetivos; cómo organizamos los procesos de participación y de debate y desarrollo de la negociación colectiva, garantizando la participación de las mujeres en condiciones de igualdad; cómo trabajamos las diferentes realidades de la precariedad...

161. Igualmente, debemos identificar contenidos que respondan mejor y atiendan a los intereses estratégicos y a las necesidades de las mujeres, promoviendo su participación para que sean ellas quienes establezcan sus reivindicaciones. En este sentido, merecen especial mención las huelgas de los sectores feminizados que hemos vivido en los últimos años. La organización de estas huelgas puede ser una oportunidad para que las propias mujeres avancen en la identificación y articulación de la defensa de sus intereses. Han sido huelgas largas y meritorias que, en muchos casos, han cuestionado el propio sistema de organización de los cuidados, basado en la división sexual de los trabajos y en una menor valoración de los trabajos desarrollados por las mujeres. Sin duda alguna, nos ofrecen un aprendizaje que puede enriquecer la estrategia de todo el sindicato.

ESTABLECER PLANES DE TRABAJO SECTORIALES Y DE EMPRESA Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN Y LOS INSTRUMENTOS

162. El Plan de trabajo, sea sectorial o de empresa, constituye el principal instrumento para no desviarnos de nuestros objetivos. Planificar es imprescindible para un proyecto transformador que se enfrenta a tantos obstáculos. Esos planes, contrastados y acordados con el conjunto de la militancia en el sector o centro de trabajo, deben determinar cuál va a ser nuestra acción y nuestros objetivos en cada ámbito. Los planes nos permitirán valorar si estamos haciendo lo necesario; nos ayudarán a organizarnos y a confrontar, y a adecuar nuestra hoja de ruta en cada coyuntura. El plan de trabajo conjuga el diagnósti-

co del mapa, la sindicalización, los elementos reivindicativos, los objetivos y la acción sindical a desarrollar para conseguir esos objetivos.

163. Potenciar la negociación colectiva mediante campañas específicas que combinen la ambientación general y la planificación de los diferentes ámbitos puede resultar determinante a la hora de activar la negociación colectiva en las PYMEs.

164. Aumentar la capacidad de recurrir a la huelga va a resultar imprescindible. Si queremos una negociación colectiva que dé respuesta a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras es fundamental empoderar a nuestra gente. Como hasta ahora, la organización de las huelgas y la caja de resistencia van a resultar vitales en los próximos años.

165. Lo que queremos hacer es complicado. Y todo lo que queremos impulsar en este capítulo está ligado a la organización. Por ello, la negociación colectiva y la organización no pueden ser agendas separadas en el trabajo ordinario de las secciones sindicales. Podremos defender, mejorar y transformar nuestra realidad en la medida en que tengamos capacidad de organizarnos.

166. Nuestra confederación ha desarrollado importantes servicios e instrumentos de intervención para fortalecer la negociación colectiva. Entre ellos, contamos con la caja de resistencia, los servicios jurídicos o el propio Gabinete de negociación colectiva. Todos estos servicios son también parte de la acción sindical. Servicios jurídicos, áreas y gabinetes resultan determinantes en la innovación de la acción sindical y el empoderamiento de nuestros cuadros y militantes.

167. La Caja de Resistencia es un instrumento imprescindible para quienes pretenden arrancar a la otra parte condiciones importantes en la negociación colectiva. Patronales y gobiernos han decidido que la confrontación va ser larga, que van a colaborar entre sí para no negociar ni llegar a acuerdos de manera rápida, lo que convierte a la Caja de Resistencia en imprescindible.

RENOVAR LOS CONVENIOS DE EMPRESA, INCORPORAR MÁS EMPRESAS Y ACTIVAR LA NEGOCIACIÓN SECTORIAL

168. Vamos a renovar aquellos convenios de empresa que hemos firmado hasta ahora y, lógicamente, conseguir más, así como convertir pactos en convenios para que cada vez haya menos trabajadoras y trabajadores expuestos a la reforma laboral. Donde exista alternativa de empresa nuestro mayor empeño debe de ser alcanzar un convenio de empresa, y allí donde no hay alternativa de empresa habrá que buscar alternativas que vinculen a la patronal en convenios sectoriales provinciales o de comunidad autónoma. Conseguir buenos convenios es difícil, igual en sectores que en empresas. Pero también hemos comprobado que allí dónde estamos organizados y tenemos capacidad de confrontar esto se puede conseguir, tanto en sectores como en empresas grandes y pequeñas. No hay ámbitos buenos y malos para la negociación colectiva: hay empresas sindicalizadas y no sindicalizadas.

169. Tenemos mucho margen para implementar el que hemos llamado “Protocolo primer convenio”. En él se refleja nuestra manera de hacer, nuestra práctica diferencial en relación con otras organizaciones en el objetivo de desarrollar la NC en las empresas

170. Por último donde no hay alternativa de empresa debemos trabajar e innovar todo lo que sea posible para impulsar una negociación colectiva sectorial vinculante y con garantías.

OPONERNOS A LOS ACUERDOS EN MINORÍA Y A LA ESTATALIZACIÓN

171. Debemos plantear alternativas a los acuerdos en minoría. Debemos socializar nuestra reflexión sobre lo que suponen los acuerdos en minoría en todos los centros de trabajo, y estar preparados para dejar sin efecto los acuerdos que puedan impulsar en diferentes sectores y empresas. Los acuerdos en minoría jamás han traído nada bueno para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Analizar las diferentes realidades y estar preparados para hacer frente a posibles iniciativas impulsadas por los actores del diálogo social debe ser una prioridad para nuestras tres federaciones profesionales.

172. Vamos a oponernos a la estatalización utilizando para ello todos los instrumentos que estén a nuestro alcance, desde la acción sindical a las vías jurídicas y políticas. En la negociación colectiva no vamos a aceptar de ninguna manera las referencias de los convenios estatales. Hemos ligado la cuestión de la estatalización al autogobierno, y debemos por ello seguir siendo exigentes con los parlamentos y Gobiernos de Iruña y Gasteiz, hasta que hagan suya la reclamación de un marco propio de negociación colectiva o dejando en evidencia, si es el caso, su falta de compromiso con ese marco.

CONTENIDOS REIVINDICATIVOS A INCORPORAR

173. Como decíamos en el anterior congreso, junto con los contenidos reivindicativos ordinarios que tienen que ver con las condiciones de trabajo y el reparto de la riqueza, tenemos que seguir priorizando los contenidos relacionados con las posibilidades de amortiguar los efectos de las diferentes reformas.

- a) Ninguna norma impide mantener la ultraactividad de los convenios, salvo la negativa de la patronal. Debemos impulsar el establecimiento de la ultraactividad indefinida como mejor instrumento para impedir la estatalización de la negociación colectiva.
- b) Introducir en los convenios sectoriales y de empresa la cláusula que impide a la Patronal inaplicar un convenio de manera unilateral.
- c) Eliminar o limitar la flexibilidad que la reforma otorgó a la Patronal.
- d) Potenciar los convenios de empresa frente a los pactos para dificultar la imposición de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- e) Aumentar los días de indemnización por despido, así como limitar las causas. Impedir que se despidan por absentismo.

174. En relación con la precariedad y la igualdad de género, durante los próximos años las siguientes cuestiones tienen que ser, además de una necesidad y un reto, elementos centrales en la negociación colectiva:

- a) Eliminar dobles escalas salariales, eliminar el uso de empresas de servicios, medidas eficaces que impiden el fraude ley en la contratación, conversión de eventuales en indefinidos, derechos y garantía para todos y todas, eliminar o limitar el uso de ETTs, defensa de los derechos sindicales...
- b) La erradicación de la brecha salarial de género debe concretarse en la lucha de "igual salario por trabajo de igual valor", minimizando la segmentación o concentración de mujeres u hombres en determinados ámbitos y exigiendo la revisión de la clasificación de los puestos con perspectiva de género, utilizando sistemas más objetivos de valoración.
- c) Identificar otros contenidos que atiendan a los intereses de estratégicos de las mujeres. Hay que ir más allá de las medidas de conciliación, que no hacen sino

reproducir el actual sistema de cuidados, perpetuando los roles de género y la subordinación de las mujeres.

- d) En las empresas con plantilla superior a 250 personas los planes de igualdad deben formar parte del convenio colectivo. En este sentido, los planes de igualdad deben ser instrumentos reales para avanzar hacia la igualdad de género en las empresas, partiendo de diagnósticos reales y proponiendo medidas de mejora efectivas.

175. Hay que defender la participación de los salarios en la riqueza. La coyuntura económica de crecimiento está siendo compatible con la pérdida de peso de los salarios en la riqueza. Es imprescindible pasar a la ofensiva. Venimos de sufrir mucho en términos de pérdida de poder adquisitivo, de congelaciones salariales, cuando no de reducción, en sectores y empresas. Toca recuperarse y pelear por lo que es nuestro. Los salarios deben seguir referenciados al IPC, con garantía de subida mínima en caso de IPCs bajos o negativos. Las subidas salariales deben estar bastante por encima del IPC. Debemos calcular la pérdida de poder adquisitivo en los últimos años y hacer planteamientos salariales que compensen lo perdido y el aumento de la productividad.

IMPULSAR ACUERDOS QUE CONTEMPLAN COMPROMISOS EFECTIVOS DE CREACIÓN DE EMPLEO.

176. La reducción del tiempo de trabajo sin perder salario es imprescindible para el reparto del empleo y para que los parados y paradas tengan acceso al empleo.

177. En relación con la administración pública, debemos solicitar que se garantice plenamente el derecho de la ciudadanía a recibir los servicios públicos en la lengua que elija, así como el derecho que tiene el personal del sector público a realizar su trabajo en euskera.

178. Impulsar la prevención integral de los riesgos laborales en las empresas, mejorando lo recogido en la normativa de salud laboral con reivindicaciones concretas en materias como el número y competencias de delegadas y delegados de prevención, vigilancia de la salud, equipos de trabajo, ergonomía y psicología... Asimismo, debemos seguir exigiendo que la gestión de las contingencias comunes se siga manteniendo en el sistema público. En todo caso, el objetivo de la protección de la salud debe estar presente en los planes de trabajo que estamos desarrollando en las empresas y sectores, identificando los elementos de precariedad que inciden negativamente en las y los trabajadores.

179. Exigir medidas concretas para la normalización del euskera en los centros de trabajo. Para ello tenemos dos posibilidades: solicitar la puesta en marcha de un proceso para el desarrollo del plan de euskera o exigir otro tipo de medidas concretas, que pueden ser diversas y deben estudiarse caso por caso. Por ejemplo, se pueden concretar plazos y trayectorias para el cumplimiento de los perfiles lingüísticos, condiciones en las que se desarrollará la euskaldunización de las y los trabajadores (horas de aprendizaje, pago de la matrícula...), facilidades para la formación técnica y recursos técnicos para trabajar en euskera, formación de una Comisión de euskera o una estructura similar para dar pasos en la normalización del euskera, determinar un presupuesto para el desarrollo de todas estas medidas...

180. En relación con las personas con diversidad funcional se debe garantizar la aplicación de la ley.

3

EMPODERAR A LAS PERSONAS Y FORTALECER LA ORGANIZACIÓN

UN SINDICATO FUERTE PARA FORTALECER A LA CLASE TRABAJADORA

181. Nuestra organización acusa, como no puede ser de otra manera, los embates a que está sometida por el establishment político y empresarial. Nuestra opción de plantar cara a las reformas laborales mediante una negociación colectiva comprometida, nuestra negativa al diálogo social existente y la denuncia de las políticas de austeridad, no han pasado inadvertidos para los principales actores económicos, políticos y mediáticos. Y, lógicamente, todo ello sitúa al conjunto de los y las militantes ante un contexto muy complicado. Por ello, este capítulo organizativo de la ponencia del Congreso confederal debe comenzar agradeciendo al conjunto de nuestra militancia su honestidad y compromiso para con la clase trabajadora en general y el proyecto sindical de ELA.

182. Militar en estos tiempos exige un enorme esfuerzo, y no nos referimos, ni exclusiva ni principalmente, al esfuerzo de la dedicación. La complejidad del contexto, unida a la fortaleza y ventaja de nuestros adversarios, obliga a trabajar con denuedo para abordar realidades y situaciones laborales cada vez más heterogéneas; nos exige arriesgar e innovar en caminos no transitados tanto en lo organizativo como en los repertorios de actuación; nos sitúa ante el reto de aprender y formarnos constantemente para responder mejor a los desafíos... Necesitamos, así, en un escenario tan exigente, reforzar nuestra autoestima, reconocernos en nuestro compromiso y alimentar un clima colectivo que, sin ninguna duda, ayudará a cada militante a recorrer esta fase con motivación.

183. Conviene recordar que el reconocimiento que nuestra organización necesita es el de la clase trabajadora. Necesitamos su adhesión ilusionada a este proyecto, mediante su afiliación, el voto en las elecciones sindicales y el compromiso solidario en cada centro de trabajo y sector. Mientras esta adhesión y reconocimiento sigan gozando de buena salud, nuestra organización podrá estar a la altura que se le exige en esta etapa de degradación de las condiciones laborales y de vida.

184. Las personas que militaron en ELA durante la clandestinidad y al inicio de la transición, conscientes de su modesta realidad, consideraron posible construir un proyecto sindical autónomo, sostenido por los trabajadores y trabajadoras, con una amplia representación y legitimación en la misma y a su servicio. A finales de los 80, con la organización ya consolidada y ampliamente mayoritaria, no conformes con lo conseguido, se propusieron alcanzar una mayor presencia e influencia en la sociedad y en el proceso nacional. En los 90 se hizo patente que el crecimiento económico era compatible con la extensión creciente de la precariedad, la discriminación y el empobrecimiento del mundo del trabajo. Igualmente, se valoró que el marco jurídico dibujado por el Estatuto de Gernika y el Amejoramiento, se había convertido en una trampa, en un techo insalvable para satisfacer nuestras ambiciones nacionales. Y en el año 2000 se asumió el reto de una impor-

tante renovación, para apuntalar un sindicalismo más ofensivo en lo social, en lo laboral y decididamente soberanista.

185. Ahora queremos renovar nuestra ambición para ser útiles. Y ese reto es, esencialmente, organizativo. Lo organizativo es aquello que más está en nuestras manos, que más depende de nuestra determinación. Queremos mejorar nuestros instrumentos de intervención, empoderar a la militancia y orientarnos a una acción sindical, social y política más ambiciosa. Nuestro trabajo consiste en crear las condiciones organizativas que lo hagan posible.

186. Nuestro sindicalismo de afiliación y militancia constituye nuestra principal fortaleza y palanca para esta fase. Son muchos quienes desde el mundo de la empresa y la política, incluso desde algunos sindicatos, nos exigen que renunciemos a nuestro proyecto combativo. Se trata de una opción que ELA descarta, aunque esa deriva sería generosamente financiada por las administraciones y puntualmente ensalzada por los principales media. Ya lo señaló la anterior secretaria general de Confebask, cuando se lamentaba de que ELA no cumple con el papel de moderación que corresponde al sindicato mayoritario. Y en la misma dirección el Gobierno Vasco en 2014, sugiriendo que quienes reciben subvenciones deben contribuir a legitimar el status quo.

187. El nuestro no es un proyecto de docilidad sino de fortaleza, para dialogar y negociar, si es posible, y para confrontar cuando sea necesario. Este planteamiento, tan simple y tan coherente con la historia del movimiento obrero, es lo que está en discusión por parte del establishment.

188. Defender los intereses de la clase trabajadora vasca, sin sacrificarlos nunca a otros objetivos pretendidamente mayores, constituye la esencia del sindicalismo que defendemos. Y esto implica también, en esta fase, un sindicalismo de afiliación, autofinanciado, con una militancia empoderada y creciente. En definitiva, más sindicato, mejor organizado, como herencia presente para las generaciones futuras.

DEBEMOS PROFUNDIZAR EN LAS ADAPTACIONES ORGANIZATIVAS EN MARCHA

189. En el anterior Congreso confederal adquirimos el compromiso de abrir una reflexión para abordar mejor nuestros objetivos organizativos, especialmente el desafío de sindicalizar sectores y centros de trabajo. Era nuestra respuesta a la agresión que suponían las reformas. Si deseábamos ser influyentes y efectivos no quedaba otro camino que mejorar nuestra organización.

190. En el modelo sindical de ELA la estructura juega un importante papel. Una estructura autónoma, propia, financiada exclusivamente por las cuotas sindicales de la afiliación. Motivada, preparada y al servicio exclusivo de los intereses de los trabajadores y trabajadoras que representa. La doble estructura (comarcas y federaciones), el trabajo de las personas liberadas con acumulación de horas sindicales, delegados y delegadas utilizando diligentemente su crédito horario, la comarca integral, su carácter confederal, los servicios jurídicos, áreas, gabinetes y la caja de resistencia, más necesaria que nunca... aportan gran solidez al proyecto y explican, en buena medida, el amplio y creciente respaldo de los trabajadores y trabajadoras a ELA. El acierto con que se ordenen y coordinen, el reparto de papeles en cada contexto... contribuirá a la optimización de nuestros recursos y el grado de eficacia de nuestro trabajo.

191. Por ello, cualquier planteamiento de mejora organizativa implica y se inicia adaptando la propia estructura del sindicato para posibilitar cambios y avances en todos los niveles operativos.

192. Ahora que vemos a otras organizaciones sindicales obligadas a abordar auténticos desmantelamientos organizativos por haber hecho crisis formas de financiación absolutamente irregulares, nos felicitamos porque los cambios organizativos en ELA tienen como único objeto la mejora organizativa.

193. Siguiendo esta lógica, de mejora organizativa, en este periodo intercongresual hemos vuelto a abordar otro proceso de fusión de federaciones, pasando de cuatro a tres. Al mismo tiempo, para reforzar el planteamiento, en Navarra y Gasteiz hemos creado la figura de responsables interfederales. Con estos cambios pretendemos un cambio profundo en el funcionamiento de nuestras federaciones. Nos planteamos sindicalizar sectores dinamizando realidades en la base, en las comarcas. Y nos planteamos sindicalizar empresas y centros de trabajo de manera más ambiciosa. La fusión de federaciones ha contribuido a mejorar las condiciones para abordar este trabajo acercando la dirección de federaciones a las comarcas y reforzando equipos de trabajo para la sindicalización. Se pretende mejorar las estrategias sindicales y los planes de trabajo en todos los sectores y centros de trabajo.

194. Todos estos equipos de trabajo en las comarcas con liderazgo compartido, con dirección federal o interfederal y responsable comarcal, miembros de secretaría, pymes y responsables sectoriales con horas sindicales por acumulación, que son claves, nos permiten llegar de manera eficaz a determinados sectores: colectivizando el desafío, posibilitando apoyos, cambiando formas de trabajo, compartiendo experiencias positivas, racionalizando agendas...

195. Las reformas suponen un gran desafío también en la pequeña empresa. Conscientes de esta realidad, las adaptaciones organizativas nos han permitido también reforzar el trabajo en este campo, con los y las responsables de Pymes más integradas en equipos federales comarcales, con pautas de trabajo mejor definidas y con más posibilidad de concitar apoyos organizativos. En más de una ocasión hemos hablado del acierto que supuso la creación del área de Pymes a partir de 2000. Ahora, en una coyuntura de desprotección que entonces ni podíamos imaginar, estamos urgidos a reflexionar sobre aquellas dinámicas que debemos revisar para seguir siendo operativos en este ámbito. Nuestro propósito de defender las condiciones de trabajo en las Pymes nos ha llevado a cambios en sistemática de trabajo cuya eficacia debemos seguir evaluando en los próximos años.

196. Esta dinámica organizativa que acerca la dirección real a los espacios donde actuamos sindicalmente pretende también dar contenido a las reuniones con militantes de sectores y centros de trabajo. Un trabajo orientado a empoderar militantes. Es un tema que nos ocupa y nos preocupa. Las reuniones bilaterales con secciones sindicales, con equipos sectoriales, con los "lantalde" son, si se aprovechan bien, fundamentales para la consecución de nuestros objetivos organizativos. Por ello debemos prepararlas y orientarlas para que no se conviertan en rutinarias y nos permitan avanzar.

197. Estas y otras reuniones funcionales a nivel interno refuerzan y complementan las reuniones orgánicas confederales, federales y comarcales. Sin confundir el objeto de cada una de ellas y evitando que las reuniones sean dispersas, largas y repetitivas. En esas reuniones no debe faltar la agenda confederal, que da perspectiva al trabajo militante. Esas reuniones deben ser, además, específicas en sus temas, orientadas a la acción, útiles para los que están presentes, limitadas en el tiempo con un horario establecido y

respetado, previamente preparadas, con un orden del día repartido, con un acta posterior, y dirigidas, para que la reunión sea funcional a su propósito.

198. Pero no basta con adaptaciones estructurales. Necesitamos cambiar las formas de trabajo, comenzando por nosotros y nosotras. Es lógico que lo conocido y las formas consolidadas de actuar nos den seguridad. Pero igualmente debemos estar abiertos a las exigencias de una realidad cambiante y heterogénea que nos exige nuevos aprendizajes y destrezas, nuevas relaciones, nuevos hábitos, etc. Debemos aceptar con naturalidad la corrección mutua, remover inercias y ser porosos al aprendizaje. La incertidumbre no debe paralizarnos. Ganamos cuando los problemas se ponen encima de la mesa con actitud constructiva.

199. Es muy importante que trabajemos de forma planificada. Una planificación orientada al cambio y a la mayor eficacia sindical. Estamos dando pasos pero necesitamos avanzar más rápido. Es un desafío colectivo. Damos valor al esfuerzo que venimos haciendo. Y abordaremos bien este objetivo si la dirección confederal la incorpora e impulsa nuevas sistemáticas de trabajo.

200. Los planes deben incorporar objetivos e indicadores que nos permiten, a todos los niveles, evaluar mejor los avances en nuestro trabajo, si la dirección apuntada, las decisiones tomadas y las tareas asumidas son las correctas. Debemos mejorar en la definición de tareas y responsabilidades, y garantizar la formación necesaria para que todos podamos desempeñar adecuadamente nuestras responsabilidades y tareas, tanto de los cuadros como de los delegados y delegadas. Evaluar, sacar conclusiones de la praxis y corregir permanentemente debe ser una dinámica ordinaria en todos los ámbitos de la organización.

201. Planteamos estas líneas de renovación y cambio en sectores muy diversos que no han tenido, en el pasado, la misma consideración en la definición de nuestra estrategia ni el mismo seguimiento. En nuestra cultura organizativa hemos prestado más atención a lo que pasaba y a los desafíos a que se enfrentaban los sectores con mayor presencia masculina. Hemos tenido, es cierto, indudables avances y éxitos en sectores feminizados. En ocasiones esto ha respondido a la impronta personal de responsables que han acertado en sus respectivos ámbitos de intervención. Es decir, esos avances no han respondido a una sistemática asumida y compartida en el diseño estratégico de la organización, analizando las dificultades específicas de género, evaluando y corrigiendo y conformando un aprendizaje colectivo. Haber movilizado sectores feminizados, con buenos resultados electorales además, no nos puede llevar a relativizar o ignorar lo que nos queda por hacer y avanzar.

202. La complejidad de nuestro trabajo viene dada también por la segregación creciente de los trabajadores en términos de estabilidad, condiciones precarias, subcontratación, etc. Estamos dando pasos a nivel comarcal y federal para la integración de luchas y de intereses a veces contrapuestos. Los mapas de precariedad y subcontratación que cientos de secciones sindicales de ELA vienen realizando constituyen un instrumento valiosísimo que está dando resultados, y que debe multiplicarse en el siguiente período intercongresual.

203. Estamos, en definitiva, en un proceso de adaptaciones organizativas de muy distinta naturaleza que van a determinar el grado de eficacia de nuestra organización, y ello en una fase que no está pensada, precisamente, para el éxito de modelos sindicales combativos como el nuestro.

204. Estas adaptaciones organizativas se optimizarán en la medida que se ensamblen con naturalidad en nuestro modelo organizativo.

205. Las Federaciones profesionales deben abordar el desafío de adaptar nuestra estrategia de negociación colectiva a los ámbitos y sectores concretos, a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras, a las posibilidades reales en los ámbitos, a las dificultades concretas... La reflexión colectiva, compartir las buenas prácticas, también corregir y aprender los errores, son la forma de ir haciendo camino. Las instancias federales son el ámbito natural para compartir las experiencias y enriquecer nuestras estrategias.

206. La Comarca integral, como soporte de nuestro funcionamiento organizativo, resulta clave para hacer operativos nuestros desafíos y es un elemento que debemos seguir afinando y reforzando. La comarca es, sin duda, uno de los puntos fuertes de nuestro modelo organizativo: nos da capacidad para funcionar como un equipo, con dirección única, abordando los desafíos con independencia del sector y del tamaño de empresa, respondiendo en bloque a las exigencias derivadas de la agenda confederal o comarcal.

207. La comarcalización nos ha permitido disponer de un servicio jurídico más eficaz y cercano a los y las afiliadas. Su carga de trabajo se ha incrementado en estos últimos años, y al mismo tiempo la precarización creciente nos exige un servicio de mayor calidad. Esto nos obliga a mejorar aspectos como la coordinación y comunicación; optimizar formas de trabajo; unificar criterios de actuación técnico-jurídica, o mejorar el aprovechamiento de las experiencias positivas y de la información generada. Para todo ello contamos con un gran equipo humano, militante, comprometido con el proyecto. Por ello debemos articular mecanismos para mejorar participación de los servicios jurídicos en la dinámica comarcal.

208. No siempre damos la importancia que tiene a la primera atención en los locales. No es un tema menor; es imprescindible para un buen funcionamiento organizativo en la comarca. Esa atención suele ser, además, el primer contacto con el sindicato para muchos trabajadores y trabajadoras que se enfrentan un problema laboral. La calidad de la acogida, una experiencia positiva, puede suscitar el interés de esta persona para formar parte del proyecto y que comparta, en su entorno, esa buena experiencia. En un contexto de precariedad creciente, de vulnerabilidad extrema, de miedo, tenemos que cuidar mucho la calidad de la acogida.

209. También para esta función es muy importante ordenar el trabajo militante. Captar, formar y organizar militantes para esta tarea debe formar parte de una agenda compartida en el ámbito comarcal.

LOS DESAFÍOS EXCEDEN LO ABORDABLE EN UN SOLO PERIODO INTERCONGRESUAL

210. A la hora de establecer los principales desafíos organizativos para los próximos cuatro años tenemos que volver obligadamente a recoger mucho de lo dicho en el anterior congreso confederal.

211. La tarea organizativa es siempre, por definición, una tarea inconclusa en sus elementos clave. Afiliar, mejorar representación, lograr más y mejor militancia, mejorar la participación, ganar en correlación de fuerzas para reforzar la acción sindical... son desafíos permanentes en un modelo sindical como el nuestro.

212. Abordar la sindicalización de empresas, de centros de trabajo y de sectores es un desafío inmenso y bien complicado en el nuevo marco de relaciones laborales. Urge avanzar, porque de otra manera la suerte de la clase trabajadora y el dinamismo del sindicato se pueden ver seriamente comprometidos.

213. Dicho lo anterior, pasamos a señalar los principales retos organizativos de los próximos años.

LO MÁS URGENTE: SINDICALIZAR CENTROS DE TRABAJO Y SECTORES

214. Decíamos en el anterior congreso que “en el futuro inmediato sólo los ámbitos sindicalizados podrán gozar de condiciones de trabajo dignas, convenios que se aplican, derechos en definitiva.” Las reformas de la negociación colectiva han creado un nuevo escenario en el que sindicalizar es más necesario, pero al mismo tiempo más difícil.

215. El sindicato ha puesto todos sus recursos al servicio de esta apuesta. Hemos logrado convenios de empresa que nos blindan de la reforma y convenios sectoriales con garantía de aplicación y con cláusulas que limitan el alcance de la reforma laboral. Sindicalizar es la condición necesaria que ha posibilitado esa tarea.

216. Hemos avanzado, es cierto, pero igualmente somos aún conscientes de todo lo que nos queda por hacer, así como de los enormes obstáculos a que debemos hacer frente. Valorar, por su dificultad y mérito, los avances no debe hacernos olvidar que son muchas más las empresas y los sectores en los que no hemos podido crear las condiciones necesarias para avanzar. Y para decirlo todo, hay muchos ámbitos en los que nos va a costar realizarlo, y mucho.

217. Detrás de todo buen convenio hay importantes niveles de afiliación. Cada vez más, lamentablemente, la consecución de mejores condiciones de trabajo pasa por la huelga. Y el recurso a ella exige la cohesión de los trabajadores y las trabajadoras y acreditar en el ámbito de lucha importantes niveles de afiliación. Sólo de esa manera la empresa entiende que la confrontación es posible, y sólo de esa manera los trabajadores están en condiciones de abordar esa confrontación.

218. En Euskal Herria, detrás de todo convenio con garantías, blindado o que pone límites a las reformas, está la representación exclusiva o ampliamente mayoritaria de ELA. Sólo cuando estamos en condiciones, por representación, de dirigir la dinámica sindical, se pueden abrir expectativas de mejora real. Lamentablemente también, la militancia de ELA ha estado muy sola en la conflictividad laboral durante los pasados cuatro años.

219. Los avances en negociación colectiva se explican también por unos cuadros y militantes que asumen el desafío sindical. Sindicalizar es empoderar a los trabajadores y trabajadoras, y para ello es imprescindible el liderazgo de delegados y delegadas. Personas que trasladan una visión sobre lo que se puede conseguir, que motivan a sus compañeros y compañeras y que aciertan en la conducción de las acciones que pueden ayudarles a completar con éxito un proceso negociador.

220. Sindicalizar es trabajar en equipo, con secciones sindicales y equipos militantes, con reparto de papeles, asunción de responsabilidades y con dinámica colectiva.

221. Trabajar organizadamente es superar la improvisación y el trabajo exclusivamente a demanda para establecer planes, repartirse responsabilidades y tareas y proponiéndose llegar a la plantilla y a los y las trabajadoras del sector. Para contrarrestar los temores y dar perspectiva tenemos que informar, explicar, concienciar, formar, activar, implicar... Es un proceso crucial para ganar una correlación de fuerzas que hoy se nos revela muy desfavorable.

DEBEMOS DAR UN SALTO EN LA PARTICIPACIÓN, SOBRE TODO ENTRE LAS TRABAJADORAS

222. Empoderar a trabajadores y trabajadoras pasa necesariamente por revisar la forma en que nos relacionamos con nuestra afiliación y con el conjunto de los trabajadores. Fomentar su participación real, recoger sus propuestas, compartir prioridades, acordar estrategias... tiene mucha importancia en el contexto actual.

223. Celebrar reuniones es, en principio, la forma clásica y más efectiva de propiciar esa participación, aunque hay factores que restringen esas posibilidades: el miedo de los más vulnerables por su situación contractual y temor a perder su empleo; pymes donde no es fácil activar la participación; la incomodidad para algunos y algunas de esas mismas formas, o el impacto negativo que tiene en la participación no tener en cuenta la condicionante de género a la hora de determinar, por ejemplo, los horarios y la duración de las reuniones. Tenemos que analizar las distintas realidades y factores y ver cómo superar las dificultades, atendiendo al volumen de las empresas, la realidad de cada sector, la cuestión de género...

224. Las asambleas y las propias visitas son vehículos importantes para posibilitar la participación, pero que deben ser complementados con otras prácticas cuando así lo requiere la situación. El contacto bilateral o las nuevas tecnologías pueden ayudar a incrementar esa participación.

225. La asamblea, más en concreto, es esencial para disputar el poder sindical, para la acción sindical que nos exige el presente y el futuro. Tanto las asambleas de centro de trabajo como las de afiliados van a ser instrumentos clave para el éxito de nuestras reivindicaciones y movilizaciones. La asamblea es un instrumento esencial para el sindicalismo de confrontación, un lugar privilegiado para la información directa y para fortalecer el sentimiento colectivo. La sección sindical busca la legitimación a su estrategia y su desempeño. En ese sentido, debemos profundizar y mejorar en las formas de participación en las mismas.

RESPONDER A LA HETEROGENEIDAD CRECIENTE DEL MUNDO DEL TRABAJO

226. En nuestra organización no queremos compartimentos estancos: las distintas estructuras, áreas, departamentos y militantes se organizan y coordinan en torno a un proyecto común. Es en el plano comarcal donde desarrollamos y ponemos en práctica líneas de trabajo definidas en el plano confederal. Es una característica a la que damos mucho valor porque pensamos que nos ha permitido adaptarnos mejor a un mundo del trabajo cambiante, cada vez más complejo y hostil.

227. Debemos reconocer nuestras deficiencias para incorporar las nuevas realidades del mundo del trabajo. La diversidad y heterogeneidad de situaciones laborales, la extensión de la precarización y su sesgo de género (y generacional) en centros de trabajo y sectores muy diversos, no han pesado de igual manera a la hora de definir nuestra estrategia sindical.

228. Los mapas de precariedad en centros de trabajo y sectores deben estar en la base de los planes de sindicalización, con líneas de trabajo y actuaciones adecuadas a la realidad de los distintos ámbitos. Tenemos que tener la posibilidad de evaluar a partir de indicadores fiables lo que estamos haciendo, ser capaces de corregir y convertir en aprendizaje colectivo las buenas prácticas.

229. No podemos negar, igualmente, la complejidad inherente a la convivencia de trabajadores y trabajadoras con distinta situación laboral: trabajadores y trabajadoras con empleo más o menos estable y con derechos, nuevas contrataciones, precariado, subcontratación, falsos autónomos... Estamos dando pasos mediante la coordinación comarcal y entre federaciones para integrar distintos colectivos con intereses, aparentemente, no coincidentes para que las luchas lejos de dividirnos sumen y se coordinen mejorando nuestra correlación de fuerzas.

REPENSAR LA ORGANIZACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

230. En el último período intercongresual hemos puesto en marcha el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género. Supone una decisión política de calado, ya que nos hemos propuesto analizar y revisar la estrategia del sindicato para que tenga incorporada la equidad de género en todas sus dimensiones, cuestionando aquellos aspectos del funcionamiento de la organización que pueden estar generando exclusiones y desigualdades.

231. La puesta en marcha de un proceso de este tipo es esencial para una organización como ELA, en coherencia con el modelo de sociedad que defendemos. Si queremos poner la vida en el centro de este modelo, no cabe duda de que nuestro propio modelo sindical y organizativo tiene que garantizar y promover la igualdad de género en todos sus ámbitos y actuaciones.

232. En nuestra sociedad se asignan a las mujeres y a los hombres unas determinadas características, funciones, identidades, una posición social... Así, el género nos permite explicar la subordinación de las mujeres, así como las desventajas que experimentan los hombres que no aceptan el modelo patriarcal.

233. Es interesante apuntar dos nociones básicas a tener en cuenta en todo proceso de impulso de equidad de género:

- a) Una tiene que ver con lo que se suele llamar “intereses generales”. Los sindicatos han sido tradicionalmente organizaciones masculinas y hemos tendido a considerar como “neutrales y generales” comportamientos y perspectivas que han respondido en mayor medida a los intereses de los hombres.
- b) La otra, que no se alcanza la igualdad con la igualdad de trato. Hay que poner el foco en el resultado, ya que si se tratan de forma igualitaria realidades diferentes el resultado puede ser discriminatorio. Por tanto, la discriminación también puede ser por omisión.

234. Partiendo de estas premisas, tenemos que cuestionarnos la supuesta neutralidad en todo lo que hacemos e incorporar el análisis de género antes de desarrollar cualquier estrategia. El análisis de género nos permite observar el impacto diferenciado de las actuaciones que vamos a desarrollar:

- a) Partiendo de información desagregada por sexo y elaborando indicadores de género.
- b) Asegurando que lo que estamos haciendo tiene en cuenta las necesidades e intereses de los hombres y las mujeres por igual, es decir, que no estamos generando desigualdades o discriminación.
- c) Reflexionando sobre qué podemos hacer para avanzar en la eliminación de desigualdades y en la promoción de la igualdad.

235. El desarrollo de una estrategia pro-equidad de género es una responsabilidad compartida de toda la organización y no resulta sostenible si no se convierte en un esfuerzo

planificado, ya que es una materia especialmente sensible a la falta de planificación, al ser habitualmente una de las materias que antes se cae de la agenda. Así, la planificación estratégica de género tiene que:

- a) Integrar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo de ELA.
- b) Incorporar acciones específicas para responder a las necesidades prácticas más a corto plazo de las mujeres (por ejemplo, medidas de conciliación) es necesario, pero no suficiente. Es preciso abordar también sus intereses estratégicos, con acciones que buscan un cambio estructural en su situación de desigualdad: por ejemplo, la erradicación de la brecha salarial.
- c) Desarrollarse en todos los procedimientos de trabajo que vayamos formalizando para desarrollar nuestro proyecto sindical. Todos los procesos del sindicato (afiliación, elecciones, militancia, negociación colectiva...) deben verse afectados y corregidos desde esta perspectiva.

236. Basándonos en algunas conclusiones del diagnóstico que ya hemos llevado a cabo, debemos incorporar de manera urgente y con profundidad una revisión de nuestro modelo de militancia y participación, que desarrollaremos en el siguiente apartado.

237. Finalmente, queremos señalar que los grupos de militantes de género deben tener un papel relevante en el desarrollo del plan de equidad de género. Estos núcleos ya existen en algunas comarcas y los tenemos que generalizar. Partiendo de sus experiencias laborales y vitales, estas personas pueden hacer aportaciones interesantes a la estrategia y a la acción del conjunto del sindicato.

ES URGENTE OCUPARSE DE LA AMPLIACIÓN DE NUESTRA BASE MILITANTE

238. La ofensiva neoliberal en general, y en concreto el llamado “nuevo modelo de empresa” impulsado por las patronales vascas, tiene un objetivo claro y explícito: impedir que entre la dirección de la empresa y el trabajador o trabajadora se conforme ninguna instancia colectiva de opinión, organización y acción que cuestione la política de la empresa. Como tantas veces se ha dicho, nos quieren uno a uno; en esa consigna decimonónica se resume toda la novedad del “nuevo modelo de empresa”. La vocación del sindicato, por el contrario, es precisamente consolidar esa instancia colectiva entre el trabajador o trabajadora aislada y la empresa.

239. Todas las ponencias congresuales sitúan como objetivo prioritario tener más y mejor militancia: personas identificadas con el proyecto y comprometidas en tareas y decisiones colectivas para la consecución de nuestros objetivos. Ahora bien, debemos reconocer que captar, motivar, encuadrar, formar y animar militantes debe ocupar el tiempo y la dedicación suficiente en las agendas de los cuadros y responsables de las organizaciones. Para ello, la organización debe garantizar una planificación concreta orientada a tener más y mejores militantes. Por lo demás, son muchas las personas que, a partir de muy distintas destrezas y aptitudes, están dispuestas a hacer su aportación para dar vitalidad a nuestra organización.

240. Como militantes de ELA, no sólo somos responsables del presente de la organización, de sus problemas y exigencias en el día a día. Somos también responsables del futuro de la organización. La pregunta que debemos hacernos es si logramos en nuestro particular ámbito de intervención que haya más o mejores militantes. Si hay militantes sindicales seguirá habiendo sindicato.



241. Y hablando de futuro, adquiere centralidad el reto de incorporar personas jóvenes a la militancia sindical. Su incorporación precaria al mundo del trabajo no facilita el contacto, la relación, el inicio de un proceso militante. Por ello, esa planificación concreta de la que hemos hablado debe incorporar específicamente el objetivo de incorporar jóvenes a la militancia sindical.

242. Nadie a día de hoy ponen en cuestión que somos la organización con más afiliación y representación. Son muchas las personas para las que ser de ELA es no sólo un sentimiento o una etiqueta, sino un auténtico compromiso, una forma de ser y actuar en la sociedad. No es extraño que hasta los creadores de opinión más intransigentes suelen comenzar las críticas al sindicato señalando las fortalezas de nuestra organización. Debemos estar orgullosos de ello, pero no ser autocomplacientes.

243. Porque nadie mejor que nosotros sabe que la tarea que nos hemos puesto tiene una enorme dificultad: toda militancia parece poca para abordar los retos que se nos presentan. Organizativamente debemos trabajar este desafío dada la trascendencia que tiene para el desarrollo nuestro modelo sindical.

244. Un primer ámbito militante tiene que estar orientado a crear poder sindical en el centro de trabajo o sector. Pero además debemos definir el proceso militante, de tal forma que su implicación también abarque el conjunto de nuestro accionar político y social. Tenemos que compartir valores, motivar y crear las condiciones para que desde se puedan constituirse potentes núcleos de acción sindical y movilización.

245. Otros colectivos, otras luchas, que también son nuestras, como la feminista, la nacional, la del clima, la solidaridad internacional, inmigrantes, nos aportan valiosos compañeros y compañeras y perspectivas de lucha que enriquecen y mejoran también nuestro proyecto, haciéndolo más coherente y más atractivo. Debemos articular y encuadrar también a nuestros militantes para la acción política y social desde una perspectiva alternativa.

246. Debemos ser conscientes de que el modelo de militancia que hemos impulsado en el sindicato parte, en buena medida, de que la persona militante está libre de los trabajos domésticos y de cuidado, y se mide su implicación en términos de disponibilidad (dedicación, presencia a actos y reuniones...). Corremos el riesgo de discriminar o excluir a aquellas mujeres (en su gran mayoría) y hombres que no pueden responder a este modelo.

247. Por ello, si apostamos por un modelo de sociedad que ponga en el centro la sostenibilidad de la vida, y si queremos que nuestra militancia sea plural y diversa, es necesario tener un enfoque alternativo que tenga en cuenta las diferentes facetas de la vida. Tenemos que apostar por formas de participación donde las mujeres y los hombres puedan participar en condiciones de igualdad, eliminando los elementos que dificultan u obstaculizan que las mujeres participen con mayor nivel de conciencia e incidencia en los distintos ámbitos de la organización.

NUESTRO PRINCIPAL MARGEN DE MEJORA ESTÁ EN EL TRABAJO PLANIFICADO

248. Si queremos ser más eficaces tenemos que trabajar de forma más sistemática y planificada en todos los niveles del sindicato, empezando por la propia dirección. El principal margen de mejora de nuestra organización está en el trabajo planificado que abarque al conjunto de las estructuras y áreas del sindicato. Esa planificación va a ser una cuestión prioritaria a desarrollar en el siguiente período intercongresual.

249. El trabajo de planificación comienza con una reflexión previa que establezca las oportunidades y amenazas, así como nuestros puntos fuertes y débiles para hacerles frente. Compartir experiencias positivas de otros sectores y empresas constituye un aporte fundamental para orientar nuestra estrategia en cada ámbito.

250. La planificación aporta rigor y calidad al trabajo que desarrolla nuestra militancia en su día a día. Los planes de trabajo obligan a hacer un diagnóstico de la realidad sobre la que queremos incidir, orientan las prioridades y los objetivos a desarrollar, y ordena los recursos que vamos a destinar para ello. Finalmente, incorporando indicadores de medición adecuados, debemos evaluar el resultado de nuestra acción, introduciendo los elementos correctores necesarios, en su caso.

251. En los últimos años hemos avanzado de forma considerable en esta cuestión trabajando con planes de trabajo en determinados ámbitos. Sin embargo, todavía nos queda mucho por hacer en esta materia. La experiencia nos dice que muchas de las dificultades que tenemos para trabajar de esta forma se pueden solventar con la formación adecuada y poniendo en común los resultados obtenidos en la praxis diaria.

252. Hemos señalado, igualmente, en un apartado anterior la importancia capital que la planificación tiene para que podamos implementar con éxito un verdadero plan pro-equidad de género que afecte a toda la operativa del sindicato.

CRECER EN AFILIACIÓN Y REPRESENTACIÓN

253. La mejor noticia en materia de afiliación es que es posible seguir afiliando, porque lo estamos haciendo. Pese a la caída salarial, la precariedad, el temor a perder el empleo y la hostilidad y beligerancia para frenar la extensión del sindicalismo en los centros de trabajo estamos teniendo buenos resultados en no pocos sectores, muchos de ellos precarizados. En esta afiliación, además, no hay secretos: está unida a la utilidad, a ser un instrumento para la defensa colectiva de derechos y condiciones de trabajo. Afiliación, organización y referencia de convenio van de la mano.

254. La falta de empleo estable y con derechos y el ataque a los salarios, consecuencia de las últimas reformas laborales y de negociación colectiva, condicionan el resultado. Los sectores precarios, trabajando mucho y pese a las dificultades, están siendo una oportunidad para organizar la defensa colectiva.

255. Que nuestro problema en afiliación sea menos intenso que el que están sufriendo otros sindicatos en el contexto europeo sirve para dar valor a nuestro trabajo en esta materia. Pero eso ni es un consuelo, ni nos resuelve el problema.

256. Los planes de trabajo nos deben permitir adaptar el trabajo a las distintas realidades sectoriales y a las Pymes. Tenemos que seguir ensayando sobre cómo llegar más y mejor a los más precarios, los más vulnerables y los ámbitos más feminizados, donde la explotación es mayor. Son muchos los ámbitos no sindicalizados. Y los ya sindicalizados están lejos de estar topados y podemos avanzar con resultados.

257. Es muy importante que analicemos los resultados y las razones que hacen que unos ámbitos sean mejores que otros en términos de afiliación. Debemos analizar a fondo los elementos de utilidad que la afiliación sindical tiene para los trabajadores y trabajadoras de cada sector. Asimismo, urge extraer conclusiones y buenas prácticas y experiencias positivas convirtiéndolas en aprendizaje colectivo para establecer protocolos de trabajo que se lleven a la práctica en todos los ámbitos.

258. Tenemos que hacer frente a las dificultades optimizando nuestros puntos fuertes, que son muchos: coherencia, honestidad, autonomía económica y financiera, caja de resistencia, implantación geográfica y sectorialmente muy homogénea, potente estructura, medios propios para atender desde gabinetes jurídicos, economistas, salud laboral, género...

259. Los resultados en elecciones sindicales constituyen la mejor prueba de que hemos consolidado un proyecto sindical fuerte y pujante en un contexto bien adverso. Una mala noticia para quienes trabajan duro para dificultar nuestro avance, comenzando por la patronal vasca, incluidas sus trampas antidemocráticas para sustraerse a la voluntad expresada por la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Estos, por su parte, quieren más ELA, un sindicato que pelea y da la cara.

260. El Congreso tiene que agradecer y felicitar a todos los que hacen posible esta victoria año tras año, en especial a aquellos y aquellas que deciden ser la cara de ELA en los centros de trabajo, a los delegados y delegadas de ELA. Esas personas, junto a las que trabajan denodadamente para ampliar y abrir nuevos ámbitos electorales, realizan un trabajo que merece la más sincera felicitación de este Congreso confederal. Más si tenemos en cuenta los chantajes que padecen los trabajadores y trabajadoras más precarios, favoreciendo a menudo la implantación de sindicatos menos combativos con la precariedad.

261. Mención aparte merece lo que viene sucediendo en Navarra. En este periodo intercongresual ha quedado claro que la competencia al sindicalismo abertzale estaba sostenida por el propio gobierno. Al mismo tiempo, la horquilla que separa a los tres primeros sindicatos (UGT-CCOO-ELA) se ha reducido enormemente en los últimos años, al tiempo que ELA alcanza mes tras mes su techo histórico. Además, la suma de UGT y CCOO ya no alcanza el 50% de representación. Sólo el trabajo y el compromiso militante explica esta evolución de ELA en Navarra. Un dato significativo no sólo desde la perspectiva sindical y de clase, sino también desde el punto de vista abertzale.

262. Nos cuesta renovar -más en el contexto de la crisis-, incorporar perfiles jóvenes para dar continuidad al proyecto. La forma en que acceden al empleo es determinante pero no podemos conformarnos. También tenemos el desafío de llegar mejor a los sectores más feminizados, desgraciadamente con peores condiciones, más precarizados y por lo tanto más difíciles de organizar. Con todo, lo estamos haciendo y debemos extraer conclusiones para extender sistemáticas de trabajo que dan resultados.

263. Esto último tiene mucha importancia; vamos a mejorar en elecciones sindicales, vamos a tener más delegados y delegadas si analizamos muy detenidamente el resultado en los distintos ámbitos sectoriales y geográficos. Urge "meter la lupa". Podemos mejorar procesos y protocolos, mejorar sistemáticas de trabajo. Tenemos margen.

4

UNA VÍA UNILATERAL Y SOCIALMENTE ALTERNATIVA PARA LA SOBERANÍA NACIONAL

264. La suerte de la clase trabajadora se juega en el ámbito de las relaciones laborales, y también en el de la política. Es por ello que nuestra declaración de principios reivindica *“una política pensada y realizada desde la clase trabajadora de Euskadi, para Euskadi”*. El eco y la incidencia que nuestra tarea alcanza en el sistema institucional y de partidos constituye un elemento clave de nuestra correlación de fuerzas. Por ello, medir esa incidencia y establecer criterios de intervención política constituye también uno de los propósitos de esta ponencia.

265. El Congreso debe, asimismo, examinar la calidad del sistema democrático, golpeado duramente en esta fase del capitalismo, así como la evolución de nuestro autogobierno, afectado por la impronta centralizadora y regresiva del estado español. Calidad del sistema democrático y autogobierno son dos capítulos también determinantes para nuestra correlación de fuerzas.

266. Finalmente, conformamos una organización comprometida con los derechos humanos, con nuestros derechos culturales y con la situación de sufrimiento presente y pasado de muchos de nuestros conciudadanos. Por ello, en un país que ha sido atravesado por múltiples violencias nos preocupa igualmente la consolidación de un proceso efectivo de paz y la normalización política.

267. Con todos estos elementos, el propósito de este capítulo es proponer una estrategia social soberanista que conecte, lógicamente, con los capítulos socioeconómico y de negociación colectiva de esta ponencia.

UNA INVOLUCIÓN DEMOCRÁTICA GLOBAL QUE TAMBIÉN AFECTA A NUESTRO PAÍS

268. Excede las posibilidades de esta ponencia y de la discusión congresual señalar todos los aspectos merecedores de aparecer bajo el epígrafe de la involución democrática. Dado que en el capítulo socioeconómico ya hemos tratado esta deriva en lo que afecta a la Unión Europea, nos limitaremos aquí a señalar sólo algunos elementos de esa involución que afectan al estado y a nuestro propio país.

269. En efecto, el estado español, muy deficitario históricamente en lo que a calidad democrática se refiere, ha conseguido superarse al calor de la crisis económica, social y de representación política. Los alucinantes episodios de corrupción destapados a lo largo de los últimos años son sólo la punta del iceberg de un sistema corrupto en su propia legalidad, donde personajes más o menos públicos -que en algunos casos están siendo juzgados en los tribunales- actúan como intermediarios entre las empresas privadas y el sistema de partidos. Los escándalos dejan en evidencia a un sistema y a unas administraciones al servicio de las corporaciones privadas que pagan generosamente a cuantas personas y grupos sea necesario para controlar la actividad legislativa (diseñando las normas que merman derechos sociales y laborales), orientar las adjudicaciones públicas o

exigir que se acometan proyectos megalómanos e inútiles, todo ello por citar sólo algunas de las múltiples perversiones.

270. A partir de ahí, los gobiernos “integran” a una gran parte de las organizaciones sociales, fundaciones y organismos no gubernamentales que aceptan un modelo clientelar de funcionamiento, mientras diseñan las medidas que sean necesarias para la “desintegración” de la disidencia y la protesta. La ley mordaza, la represión de la acción reivindicativa, la criminalización de la protesta, las sanciones administrativas, las multas y condenas a los activistas, las actuaciones policiales y administrativas contra del derecho de huelga, los ataques a la justicia gratuita, el aumento de las costas procesales... Son medidas destinadas a que quienes se atreven a cuestionar las políticas antisociales se retraigan o asuman, en su caso, un enorme coste económico y personal por su compromiso ético y político. Los gobiernos y las administraciones de Hego Euskal Herria, contra lo que la propaganda local reza, no son en absoluto ajenos a esta dinámica crecientemente represiva.

SOMOS OBJETO DE UNA PERSECUCIÓN POLÍTICA INJUSTIFICABLE EN LA CAPV

271. Nuestra organización está siendo objeto de una campaña sostenida de difamación y acoso, una auténtica caza de brujas, que tiene por objeto, si no la desaparición, sí el aislamiento, la corrección estratégica y la minoración de nuestros recursos de poder sindical. Por eso, debemos poner en orden toda una serie de episodios que están lejos de ser casuales o inconexos. En anteriores congresos ya hemos denunciado la ruptura de las reglas de juego, en relación con la falta de respeto a la representación acreditada por nuestra organización, iniciada por el gobierno de Ibarretxe y continuada por López. Como consecuencia de todo aquello, nuestra organización abandonó los órganos de participación sociolaboral (CES, CRL, Hobetuz, Osalan...).

272. El balance de la pasada legislatura en la CAPV, que prácticamente coincide en el tiempo con nuestro periodo intercongresual, no puede ser más desolador, en términos no sólo sociales y económicos, sino también sindicales y políticos. En materia de relaciones laborales, este gobierno ha agudizado la deriva pro patronal y españolizante que ha caracterizado a todos los gobiernos vascos desde finales de los 90: bloqueo de la negociación colectiva en el sector público; el mal llamado ‘diálogo social’ con la minoría sindical; ruptura de las reglas de juego en los órganos de participación sociolaboral... Y ha puesto, hasta el final de la legislatura, todo de su parte para que la visión y los intereses de la patronal se impongan en el escenario laboral: criminalización de la acción sindical y reivindicativa; decretos de servicios mínimos como instrumento de contención del derecho de huelga... Este gobierno, incluso, miró hacia otro lado cuando la patronal vasca solicitó la ilegalización de facto del sindicalismo abertzale.

273. Esta ponencia congresual, al analizar esta deriva y persecución, quiere subrayar dos episodios de singular gravedad, no solo por lo que suponen en relación con ELA, sino sobre todo porque contribuyen a caracterizar adecuadamente la fase política y sus principales agentes (con el Gobierno Vasco a la cabeza), y de esa manera ayudan a establecer una adecuada estrategia. Nos referimos a la “Propuesta del Gobierno vasco sobre un nuevo modelo de relaciones laborales y de diálogo social” de septiembre de 2014 y al “Acuerdo sobre negociación colectiva” en la Mesa de diálogo social de 22 de julio de 2016. No vamos a repetir aquí lo que sobradamente hemos desarrollado, en términos de valoración, en otros capítulos de esta ponencia y en otra mucha documentación confederal de los últimos años. Nos interesa subrayar de esas dos cuestiones lo que para este

congreso es políticamente definitivo: que son antidemocráticas y que son impropias del gobierno de un partido que se dice nacionalista.

274. El documento de septiembre de 2014 otorga el fundamento ideológico y las pistas de acción que están orientando la política del Gobierno Vasco para desactivar el sindicalismo de ELA y remover los obstáculos que se resisten al proyecto neoliberal. El documento rezuma ideología, al dar por sentado, por ejemplo, la identificación entre el interés de la empresa y el bienestar de los trabajadores. Obvia la desigualdad y la subordinación del mundo asalariado a la empresa, y llega a otorgar a lo “público” el papel de “acotar” el margen de actuación de los sindicatos. Y recuerda que, si las organizaciones sindicales cobran subvenciones, tienen una “responsabilidad indeclinable” en la construcción de un tipo de sociedad, se supone que el definido por sus políticas públicas.

275. El acuerdo de julio de 2016 por el que el gobierno de Gasteiz se compromete a publicar los acuerdos en minoría tiene un único objeto: remover los obstáculos para que las reformas de la negociación colectiva de Zapatero y de Rajoy se apliquen en la CAPV igual que en el estado, como ya hemos señalado en el capítulo de negociación colectiva. Para permitir a la patronal que elija el sindicato “más barato”, el gobierno ha decidido anular la representación que los trabajadores y trabajadoras vascas otorgan en las elecciones sindicales. Esa decisión contraría el más elemental principio democrático, el del respeto a las mayorías, así como el derecho fundamental a la libertad sindical. Y sanciona un escenario “mordaza” para el sindicalismo combativo que nuestra organización representa.

276. Pero el acuerdo tiene, además, un alcance político que no debería pasar inadvertido en la presente coyuntura: el gobierno ha dado rango de pacto social y político a la decisión de que la CAPV se constituya en un subsistema indiferenciado del modelo español de relaciones laborales y negociación colectiva. Ningún Gobierno presidido por un lehendakari abertzale hasta este momento se había atrevido a algo semejante. Se trata de una deserción en toda regla del compromiso nacional y abertzale que predica el partido que lo sostiene, y que se explicita en términos de alianza de clase.

277. A lo largo del periodo intercongresual ELA se ha lamentado repetidamente por las dificultades del lehendakari para aceptar el juego democrático. Así lo señaló, por ejemplo, cuando se negó a celebrar una reunión con ELA en la que nuestra organización quería transmitirle la gravedad de la situación creada para los trabajadores y las trabajadoras vascas por la progresiva estatalización de la negociación colectiva. A pesar de ello, tanto en la pasada legislatura como en la actual, todo el arco parlamentario parece desvirarse para alcanzar pactos con su partido. Y no sólo eso: la retórica pretendidamente democrática de este gobierno es escandalosamente amplificadas por una amplia red de medios (comenzando por los públicos) que parecen compartir con él la deriva neoliberal y el acomodo no conflictivo en el estado español. No es de extrañar que buena parte del sistema mediático español (y vasco) contraponga permanentemente su política a la del soberanismo catalán. En este contexto, resulta difícilmente comprensible que fuerzas como EH-Bildu oferten acuerdos de país a un gobierno que impulsa políticas neoliberales y lidera la persecución contra la mayoría sindical.

278. Por lo demás, el gobierno de Gasteiz, y sobre todo el lehendakari, ha hecho gala de una incapacidad radical para establecer relaciones normalizadas con ELA basadas en el respeto institucional. Todo apunta, por el contrario, a que este gobierno sólo acepta el intercambio con aquellas organizaciones con las que puede establecer una relación clientelar.

UN NUEVO TIEMPO EN NAVARRA

279. ELA celebró el fin de la larga etapa de Gobiernos de UPN, no solo por su antivasquismo militante, sino por la apertura de nuevas oportunidades en el campo social, democrático y en la normalización de la realidad vasca del territorio.

280. La progresiva aparición de una hegemonía social distinta a la que históricamente ha representado el régimen constituye un hecho de relevancia que el régimen no pudo anticipar, dado su amplio control político, económico, mediático...

281. ELA contribuyó a generar este escenario. Ha realizado su aportación junto con otros agentes sociales y sindicales a lo largo de los años, encuadrando y movilizándolo a mujeres y hombres militantes en un trabajo diario de empoderamiento, de movilización social y denuncia pública. Esta ha sido el principal cambio que ha tenido lugar en Navarra.

282. Hemos insistido que este nuevo tiempo abierto por la sociedad tiene que ser un tiempo de cambio político. La política no puede fallar a esa mayoría social que tanto ha luchado por generar otro escenario. Y debe hacerlo en tres ejes: el de las políticas sociales, el de la democratización y el de la normalización, tanto de la realidad vasca en Navarra, como del conjunto de las identidades políticas y su memoria.

283. En el capítulo de democratización, urge poner fin a los privilegios y conviene tener muy presente que la pérdida de ese poder institucional por parte de los llamados “partidos del régimen” no supone la desaparición de una estructura de poder más amplia.

284. El desmantelamiento de un entramado clientelar construido durante décadas por las élites políticas, empresariales, religiosas... debe ser uno de los objetivos del Gobierno y los partidos que lo sustentan. En esta tarea ELA ha apreciado pasos hacia adelante como la eliminación de fundación Moderna, la eliminación de becas y seguros en el Opus Dei o la revisión parcial de las políticas de concertación con UGT, CCOO y CEN. Pero también falta de decisión en otras materias, como por ejemplo a la hora de revisar la política de derivaciones a la sanidad privada.

FALTA PULSO POLÍTICO REAL ANTE LA SUSPENSIÓN DE FACTO DEL AUTOGOBIERNO

285. Durante el periodo intercongresual, el gobierno español ha persistido en la política de recentralización que ha caracterizado a todos los ejecutivos del estado mediante todo un abanico de medidas. Se ha mantenido, como era de esperar, la negativa a transferir competencias pendientes reconocidas como exclusivas en el Estatuto de Gernika y en el Amejoramiento Foral. Se han limitado, además, las competencias en ejercicio por parte del Estado y se han promulgado leyes y decretos que invaden nuestro ámbito competencial. La interposición de recursos contra actuaciones de diversa índole tomadas por administraciones vascas, incluida la promulgación de leyes, se ha convertido en una práctica habitual, de tal manera que se ha judicializado hasta el extremo la actividad legislativa de la CAPV y Navarra.

286. En Navarra, el Estado tiene pendiente de transferir 20 competencias desde 1982, entre ellas alguna tan importante como la gestión de la Seguridad Social. No se trata sólo de que la falta de interés de los Gobiernos de UPN y PSN durante los últimos 30 años dejara estas cuestiones fuera de la agenda política. El Amejoramiento ha estado tan estrechamente vinculado al beneficio de quienes conforman lo que se ha venido a llamar el ‘régimen’, que resulta cada vez menos defendible ante la ciudadanía. Por ello, consideramos que el marco jurídico determinado por el Amejoramiento -que fue establecido por las

élites políticas de la transición sin la más mínima participación y refrendo ciudadano- está definitivamente agotado. Para una parte creciente de la ciudadanía, avanzar en democracia hoy se identifica inmediatamente con superar el actual marco político, y constituyen una amplia mayoría social quienes defienden que los navarros y navarras deben tener posibilidad de decidir sobre el estatus político. Siendo esto así, las fuerzas que sostienen el actual Gobierno deberían plantear, creemos, un pulso político diferente frente al estado centralizador. Rechazar la confrontación de antemano es incompatible con un auténtico cambio político.

287. Ese pulso político no sólo debe darse en relación con el estado. Urge, igualmente, un mayor pulso en la confrontación con las fuerzas del “régimen”. Tras años de políticas de hostigamiento institucional hacia la realidad vasca de Navarra, normalizar la vida cultural, social y política es una tarea inherente al llamado ‘cambio’ y al nuevo tiempo político en Navarra, una asignatura pendiente que exige más determinación y convicción política. En este sentido, nuestro congreso no puede validar la práctica política que por principio se empeña en trasladar “normalidad” en cuestiones donde hay conflicto.

288. En la CAPV, entre el delegado del Gobierno y la Abogada Jefe del Estado han interpuesto cientos de recursos en la pasada legislatura. Una buena parte de esos recursos tienen que ver simple y llanamente con su obsesión contra el euskera. Por lo demás, se abortan desde consultas municipales para conocer la opinión de los vecinos sobre las cuestiones más diversas (Itsaso, Basauri, Donostia...) hasta leyes, pasando por actos de homenajes, manifestaciones, o recursos a ayudas públicas como las que reciben los familiares de presos y presas.

289. Pero hay que prestar atención también a lo que ha sucedido en relación con la actividad legislativa del parlamento de Gasteiz. Se ha interpuesto recurso contra la Ley de Instituciones Municipales de Euskadi, respaldada por las tres diputaciones forales y la gran mayoría de los ayuntamientos vascos, cuestionando artículos que tienen que ver con el uso del euskera, la delegación de competencias del alcalde, el régimen electoral, el carácter vinculante de los procesos de participación ciudadana o el régimen de endeudamiento y los planes económico-financieros de los Ayuntamientos. Se ha recurrido la Ley de Adicciones en lo que se refiere a la regulación de los clubes de cannabis. El Tribunal Constitucional ha admitido, asimismo, a trámite el recurso del Gobierno español contra la Ley de Vivienda vasca, que contempla la expropiación temporal de pisos a los bancos y un canon a las viviendas vacías, entre otras medidas, y la ha suspendido cautelarmente. Ha sido recurrida la ley vasca contra el fracking (que se impulsó mediante una ILP) que vedaba el uso de la tecnología de fractura hidráulica en los supuestos en que pueda tener efectos negativos sobre las condiciones geológicas, ambientales, paisajísticas o socioeconómicas.

290. También el Gobierno Vasco ha presentado recursos al TC. Se trata de una decisión contraria a la decisión de ejecutivos vascos anteriores, que decidieron no acudir más al Constitucional habida cuenta del maltrato continuado a nuestro autogobierno por parte del tribunal. A pesar de ello, en esta legislatura al menos 16 normas españolas han sido recurridas por el Gobierno Vasco. Este cambio de posición política no se ha explicado, que sepamos, a la ciudadanía.

291. También hemos denunciado el desarrollo de leyes o proyectos, como Heziberri, que tiene por objeto la implantación de facto de la Lomce, ampliamente rechazada en nuestro país, dejando de hecho en manos del Estado el control del sistema educativo.

292. La falta de pulso que advertimos en el gobierno de Navarra adopta en el caso de la CAPV un perfil distinto. Cabe defender, como hace el Gobierno Vasco, el marco estatutario, faltaría más. Pero ELA considera que es una falta de honestidad trasladar a la opinión

pública, como viene haciendo este gobierno, que es posible proceder desde la bilateralidad (es decir, de manera acordada con el estado) a una revisión de nuestro estatus de autogobierno. Sea cual sea la fórmula retórica por la que se opte (estado libre asociado, nación foral, concierto político o simplemente nuevo estatuto), ELA considera que es preciso dar por definitivo que la bilateralidad que el lehendakari predica ni existe, ni se la espera, porque no hay un estado que quiera, ni necesite hoy por hoy, proceder a esa revisión. Esta es la lección que el PNV y el Gobierno Vasco sufrieron en sus carnes con la propuesta de nuevo estatuto político del lehendakari Ibarretxe, y es la única lección que puede deducirse de lo que está pasando con Cataluña y con nuestro propio autogobierno. Es precisamente esa falta constatada de bilateralidad lo que ha llevado a Cataluña a activar la movilización social para fortalecer un proceso que va a ser necesariamente unilateral.

293. Siendo esto así, la insistencia del lehendakari en el discurso de la bilateralidad sólo resulta ser el reflejo de su negativa a la confrontación democrática. Lo que busca es ganar tiempo, homologarse como un presidente dialogante, certificar el suyo como un nacionalismo amable y concitar la adhesión del entramado mediático y empresarial del estado. El discurso de la bilateralidad tiene que ver, en definitiva, con su opción neoliberal, y no con un diagnóstico sincero de la suerte de nuestro autogobierno y del proceso político español.

294. ELA entiende que es preciso elevar a definitivo este diagnóstico sobre la situación real del autogobierno. Hace 20 años que nuestra organización dio por agotado el Estatuto y el Amejoramiento, y el tiempo transcurrido no ha hecho sino confirmarnos en nuestro análisis. A partir de ahí deben proponerse, al menos entre fuerzas abertzales, aquellas estrategias tendentes a la recuperación de un verdadero pulso político frente al estado. Todo ello no excluye que debamos seguir reclamando las competencias no transferidas. Recordar la parte incumplida del pacto estatutario constituye también un elemento clave de la pedagogía a realizar en favor de otro estatus político.

295. Un episodio revelador de la falta de ese pulso político fue el protagonizado precisamente por los dos gobiernos de Hego Euskal Herria, cuando el 10 de mayo de 2016 se anunció a bombo y platillo un “protocolo de colaboración entre las comunidades del País Vasco y Navarra”. “El protocolo -se dijo- establece una ‘alianza’ para afianzar y avanzar en el autogobierno, y que se reconozca la bilateralidad como sistema de garantía”. De ese acuerdo el lehendakari destacó “que ambas comunidades comparten por fin la apuesta por la adecuación y actualización del autogobierno”, porque tanto el Gobierno vasco como el de Navarra han sentido “la misma inquietud” por la estrategia centralizadora del Ejecutivo español.

296. Pues bien: el protocolo firmado no habla ni de autogobierno, ni de adecuación ni de actualización; no se habla en absoluto del estado, ni de nada que tenga que ver con su estrategia de centralización. De ese episodio, lo reseñable es que al ciudadano, y al “abertzale de bien” se le traslada la falsa idea de se avanza por fin en una alianza vasconavarra en defensa del autogobierno, lo cual carece de cualquier base documental.

297. ELA considera muy grave que los dos principales representantes de nuestras instituciones de autogobierno no trasladen al pueblo lo que sucede. Se percibe además un pensamiento político acomplejado para afirmar la territorialidad de Euskal Herria. Lo mismo sucedió cuando, preguntada por si iba a reunirse el lehendakari Urkullu, la presidenta Barkos contestó que también lo haría con el presidente de Aragón. Nos tememos que, a menudo, la prudencia, lejos de contribuir a la extensión del imaginario vasco, lleva consigo una escandalosa pérdida de posiciones.

NO SUCUMBIR A LA OLA IDEOLÓGICA FAVORABLE AL CONSENSO

298. Lo señalado en los apartados anteriores (involución antidemocrática, persecución del sindicalismo combativo y degeneración de nuestro autogobierno) constituye para ELA el punto de partida obligado a la hora de definir una estrategia social soberanista. Visto lo que sucede en el ámbito sindical y social, y constatada la quiebra definitiva del marco estatutario y del principio de bilateralidad, ELA considera que la hipótesis de un acuerdo interclasista para el proceso soberanista, es decir, aquella que reza que los partidarios de la soberanía vasca deben recorrer un camino en común independientemente del modelo social que defiendan, debe ser definitivamente aparcada.

299. ELA es consciente de lo que esta afirmación supone, incluso de la inquietud que puede provocar en una parte importante del universo abertzale. En efecto, la existencia, por ejemplo en el parlamento de Gasteiz, de una amplísima mayoría defensora del derecho a decidir, constituye una aritmética demasiado amable como para descartar su eventual activación en pos de la soberanía. Pero consideramos que es preciso certificar que lo que señala la aritmética no es necesariamente reflejo de una posición política efectiva. Para nosotros y nosotras, a día de hoy, la defensa del autogobierno vasco (en tiempo de involución democrática y centralización) necesita, como hemos dicho, de un pulso político y un nivel de confrontación efectiva que el nacionalismo gobernante no está dispuesto a abordar, y mucho menos a liderar.

300. No hablamos de intenciones ocultas. Si algo caracteriza el discurso de este lehendakari es su transparencia. Desde la campaña electoral del 2011 que concluyó con su primera investidura hasta la actualidad no ha dejado de señalar, por activa y por pasiva, dos ideas fundamentales sobre un eventual proceso de revisión del actual marco estatutario. Por una parte, considera que ese proceso debe tener como pautas el diálogo, la negociación, el acuerdo y la ratificación. En segundo lugar, para que se dé ese eventual proceso, considera (como defendía Ardanza) que al menos uno de los dos grandes partidos españoles (PP o PSOE) deben estar de acuerdo.

301. Traducidos esos dos principios al lenguaje común, la posición del lehendakari es muy clara y definitiva: en primer lugar, se concede el derecho de veto a las fuerzas “constitucionalistas”, que en este asunto (como en Cataluña) son una piña; y, en segundo lugar, se establece como punto de partida que la ciudadanía, el pueblo, sólo puede participar al final del proceso para ratificar el acuerdo previamente urdido por las élites. Por eso no es de extrañar que repetidamente, en medios de comunicación vascos y españoles, el lehendakari haya dicho cosas tales como que “me alarma que movimientos sociales sin responsabilidades condicionen Cataluña” o que “movimientos sociales sin responsabilidad política condicionan a los partidos que tenemos que rendir cuentas a la sociedad. Es delicado confundir democracia representativa con participativa”.

302. ELA considera muy graves esas declaraciones. El pensamiento según el cual el pueblo sólo puede aclamar a las cuestiones que las élites le plantean, se sitúa, en opinión de ELA, en los límites de la democracia. Pero considerar que la sociedad civil no puede discutir, deliberar y aspirar a influir y condicionar las decisiones que se toman en sede política pone en evidencia un pensamiento de nula raigambre democrática. La democracia no es un “método” de elección de las élites cuyos acuerdos debamos ratificar, sino un sistema complejo en el que, antes que nada, las instituciones y sus responsables deberían tener en alta estima la capacidad de la ciudadanía para organizarse y actuar colectivamente a partir de principios éticos y aspiraciones políticas. ELA entiende que esta fuerza de la sociedad organizada debe prestigiarse a la hora de abordar eventuales cambios políticos de calado, como puede ser el que pretende nuestro reconocimiento nacional.

303. El sistema político institucional y de partidos ni es la cúspide del sistema social, ni representa al conjunto de la sociedad, como parece trasladar el pensamiento de Urkullu. Las organizaciones de la sociedad civil se hacen cargo de los problemas sociales, incluidos los provocados por los actores políticos. Y esas organizaciones tienen la obligación de actuar como defensores de la libertad, reforzando un espacio vigilante y desconfiado hacia las instituciones de poder, a la vez que informado y activo para influir sobre el sistema parlamentario y de gobierno. Puestos a “sufrir” por la democracia participativa y a condenar la influencia en política de instancias extrainstitucionales, mejor hubiese sido que el lehendakari hablase de la brutal influencia de los poderes económicos, patronales y financieros en la actividad de gobiernos y parlamentos. Así podría, al menos, hacer gala de una mínima coherencia. El problema no está por tanto, en que se prefiera la democracia representativa a la participativa, sino que está en entredicho la ascendencia democrática de la práctica política del Gobierno vasco.

304. Nuestra negativa a la referencia de consenso señalada no constituye, ni mucho menos, una crítica a coaliciones políticas electorales ni, eventualmente, de gobierno como la que se ha podido constituir en Navarra. Lo que sí creemos es que una opción inequívoca contra el neoliberalismo y por la soberanía exige de las fuerzas que lo promueven al menos dos cosas: Por una parte, ser muy pedagógica en sus definiciones tácticas -como ha podido ser la de echar del gobierno a las fuerzas de régimen foralista- y estratégicas -el cambio político y social que se pretende-. Y por otra, extender esa pedagogía a los elementos programáticos que tienen que ver con el bienestar de la ciudadanía. Así, por ejemplo, parece necesario renunciar a “vender” como progresistas medidas e incluso leyes que no lo son, aunque eso vaya en contra de la política del gobierno. Mantener las referencias de corte crítico y autocrítico, incluso cuando se apoya a los gobiernos, constituye una exigencia fundamental para alimentar el cambio político y social al que aspiramos. El oportunismo que se manifiesta en que no haya disensos aparentes entre los aliados sólo acaba alimentando a las fuerzas que apoyan el status quo, que no tardan en descubrir y señalar las contradicciones.

305. El acuerdo interclasista no es, por tanto, la hipótesis de partida de ELA. Hoy por hoy no hay una mayoría dispuesta a batallar, en las instituciones y en la sociedad, por un cambio radical del estatus político de nuestro país. Cualquier planteamiento estratégico, a nuestro entender, debe partir de esta constatación si quiere ser realista.

306. ELA cree que cerrar los ojos a la política que realmente se hace, relativizar las cuestiones que nos dividen -especialmente las sociales-, y a partir de ahí trasladar al universo abertzale que son posibles amplísimos acuerdos por otro estatus político contribuye a una mala pedagogía entre la base social del soberanismo. Ese traslado, hoy por hoy, desmoviliza a la base social a la espera de que las élites de las organizaciones nacionalistas “se arreglen”. Hablar hoy de “Maltzaga” -en cuanto metáfora histórica del acuerdo básico de que deberían hacer gala los abertzales hasta alcanzar la independencia-supone, creemos, desmovilizar nuestros limitados recursos de poder para activar el proceso nacional.

OPORTUNIDADES Y RETOS EN IPARRALDE

307. Iparralde es también objeto de la hegemonía neoliberal impulsada desde todas las instancias del estado. Y, al mismo tiempo, tiene muchísimos menos instrumentos (comenzando por los institucionales) para enfrentarlo. Es esa la razón por la que esta ponencia presta especial relevancia a lo que ocurre fundamentalmente en el movimiento social.

308. Iparralde ha cambiado enormemente en los últimos cuatro años. No nos referimos sólo, ni siquiera principalmente, a la constitución de la Mancomunidad el pasado enero, que ha tenido lugar como fruto de un enorme trabajo militante. La mutación política y social que se ha producido tiene que ver con cuestiones compartidas e iniciativas de todo tipo cada vez más progresistas, en contraste con un Hexágono que se desplaza a la extrema derecha. El crecimiento del voto abertzale, la dinámica Batera, la lucha por la defensa de EHLG, las dinámicas por el acercamiento de los presos o la negativa a la orden de arresto europea de Aurore Martin, o la reciente iniciativa de Luhusoa y la determinación de la sociedad civil y los electos en la defensa de un desarme ordenado... son pequeñas muestras de los cambios que están teniendo lugar en Iparralde, y están relacionados con mutaciones profundas en los métodos de trabajo, que han propiciado nuevas alianzas, complicidades y alineamientos hasta hace poco inimaginables.

309. El 1 de enero de este año se ha puesto en marcha la Comunidad de Aglomeración del País Vasco. Se trata de un cambio considerable para un territorio que jamás ha tenido una existencia institucional propia y reconocida. Iparralde contará a partir de ahora con un presupuesto y unos poderes. Este proceso supone una encrucijada importante al menos a dos niveles. Por un lado, para las relaciones que a partir de ahora Ipar Euskal Herria establecerá con el Departamento, con la nueva macrorregión de Aquitania, con el Gobierno francés, y también con las instituciones de Hegoalde. Por otro lado, para el movimiento abertzale y para Batera, que deberán reexaminar sus propias estrategias. Tras la victoria institucional y el funcionamiento normalizado de la Laborantza Ganbara, será preciso situar otras reivindicaciones junto a las históricas del euskera y la universidad propia.

310. Los sectores militantes que han propiciado esas conquistas deberán repensar sus propias estrategias, confrontados con una nueva realidad institucional que genera sus propias oportunidades y dinámicas. En materia de desarrollo económico, vivienda, transición energética, transportes, ordenación del territorio, política lingüística... el nacimiento de la aglomeración constituye un reto para el movimiento progresista y abertzale de Iparralde. Lo que está en juego, desde una perspectiva más global, es la cuestión de la participación ciudadana, una participación que ha sido muy destacada en los pasados decenios transcurridos sin reconocimiento institucional. Mantener esos niveles de compromiso va a constituir un reto importante ante un posible y eventual "relajamiento" participativo como consecuencia del avance institucional.

311. Con todo, la capacidad del movimiento popular y su autoorganización en Iparralde están en franca progresión. Si miramos a los últimos cuarenta años, nos encontramos con un territorio más dueño de su presente y de su futuro. Desde el año 2013, hemos asistido a la constitución de actores de enorme importancia: la sociedad de adquisición colectiva de tierras Lurzaindi; el desarrollo de la moneda local Eusko; la sociedad ciudadana por la relocalización de la producción de electricidad renovable I-Ener; el taller Txirrindola; dinámicas de adquisición colectiva contra la especulación inmobiliaria; cooperativas de consumidores... También se han reforzado iniciativas que nacieron antes: las AMAP que agrupan a 1500 familias; la Laborantza Ganbara; Seaska; AEK, Euskal Irratiak... Detrás de todas ellas nos encontramos con una gran fuerza militante para un territorio de apenas 300.000 personas, un auténtico refugio progresista en el actual Estado francés.

312. El contexto de una sociedad que acoge cada vez más personas recién llegadas, y que está afectada por las modernas dinámicas de uniformización, individualismo, competitividad y consumo supone también un enorme reto para el desarrollo del caudal militante señalado. A buen seguro, se necesitará desarrollar un doble trabajo. Por un lado, ligar la afirmación abertzale, la reivindicación identitaria y el proyecto soberanista a prácticas reales de cambio de las realidades cotidianas a favor de la justicia social, la solidaridad y

la calidad de vida. Por otro lado, construir, con una perspectiva global, toda una red de dinámicas sectoriales orientadas a la relocalización de la economía, la soberanía alimentaria y energética, la participación ciudadana, etc. En esta dirección, el movimiento social y climático Bizi!, aliado de nuestra organización, ha definido su propia hoja de ruta para los próximos cuatro años. Se trata de imaginar y trabajar por una sociedad en transición teniendo como perspectiva una Euskal Herria dueña de sí misma, sostenible, gestionada por la población y solidaria con otros territorios.

313. Durante todos estos años, la Fundación Manu Robles-Arangiz, ha desarrollado un trabajo permanente de servicio a todas estas dinámicas sociales y progresistas de Iparralde. Ha contribuido a reforzar la lucha por la existencia institucional, las diferentes alternativas y los movimientos sociales. A través de Alda, Enbata, sus locales y sus programas de formación, ha contribuido igualmente a enriquecer los debates y las experiencias en el campo abertzale, social y ecologista. Este trabajo va a seguir durante los próximos años.

TRES CRITERIOS PARA ORIENTAR LA ESTRATEGIA

314. Es posible que durante los últimos años la reivindicación nacional haya perdido la pujanza que ha podido tener en otras fases. Creemos, sin embargo, que ningún tiempo pasa en vano, antes al contrario: durante los últimos años también el abertzalismo ha sacado importantes lecciones que pueden ayudarnos a situar correctamente la estrategia en el futuro inmediato. ELA reivindica su desempeño sindical, social y político, unido al de la mayoría sindical, como un ámbito de enorme potencial para fortalecer un proyecto soberanista. Lo sindical, evidentemente, no lo agota todo, pero desde la lucha cotidiana que desarrolla el sindicalismo vasco se extraen importantes lecciones que pueden servir al conjunto del soberanismo. Por otro lado, creemos que difícilmente en el ámbito institucional podrán darse pasos en materia de autogobierno y reconocimiento nacional sin el impulso y la fuerza de la sociedad organizada y movilizada.

315. Para orientar adecuadamente la siguiente fase política, ELA, en cuanto confederación sindical vasca, considera que es preciso situar adecuadamente tres cuestiones clave para cualquier definición ulterior:

- a) La relación entre partidos y sindicatos, y en general la relación entre la política partidista y el movimiento social
- b) La dialéctica entre lo institucional y la lucha de masas
- c) Y el modelo de construcción nacional

316. ELA cree que las referencias de izquierda y el soberanismo serán más fuertes si se respeta la autonomía sindical y de las organizaciones sociales hasta las últimas consecuencias. Lo que ELA quiere explorar en el futuro es si es posible una innovación política, una nueva articulación sindical, social y política más poderosa orientada a la transformación social y la plena soberanía, una articulación que debe partir del respeto a la naturaleza y autonomía de las organizaciones sindicales y sociales.

317. Celosa de su autonomía, ELA entiende ésta no como una limitación, sino como condición para asumir también todas las responsabilidades políticas que nacen de su propia condición, la de ser una organización de trabajadores y trabajadoras. No conocemos ninguna experiencia atractiva en lo que hace a la hermandad partido-sindicato, con lo cual no queremos decir que no sea posible ni que no exista. Y evidentemente, constituye una opción sindical tan legítima como la nuestra. Sí tenemos noticia, sin embargo, de muchos proyectos que han encuadrado a partido y sindicato y han fracasado estrepitosamente.

En términos generales podemos decir que los partidos, una vez llegados al poder, relativizan su programa de izquierdas y sacrifican no sólo el modelo social, sino la propia organización sindical en muchas ocasiones.

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

319. Esa autonomía, insistimos, no es un capricho, sino que tiene, cuando menos, tres razones de ser. En primer lugar, la de arrastrar a la clase política y a las instituciones a través de la movilización social. En segundo lugar, restringir el abanico de posibilidades de acción del sistema institucional y de partidos en función de los intereses de la sociedad. Y en tercer lugar, esa autonomía es necesaria para que el soberanismo gane credibilidad y vaya concitando mayores adhesiones entre la gente.

320. Por lo demás, resulta evidente que formar tándem con un partido, compartiendo lazos orgánicos, termina convirtiendo al sindicalismo en un agente de segunda categoría, un foco prescindible en la política general. Esa subordinación es aún mayor cuando la familia política alcanza importantes cotas de poder.

321. Respecto a la dialéctica institucional y de masas, en un plano general resulta evidente que Europa, los estados y el propio estado de las autonomías están “atados y bien atados”, confabulados en la aplicación de las políticas de ajuste estructural. El corsé está perfectamente hilvanado para impedir o, al menos, obstaculizar al máximo la consecución de políticas progresistas, incluso cuando estas llegan a alcanzar el poder.

322. La gestión institucional es fuente de importantes conflictos entre el sindicalismo que ELA representa y los responsables institucionales. Consideramos que la izquierda debe también innovar en este ámbito, y reconocer que es más fuerte cuando la sociedad organizada se moviliza y exige la aplicación de verdaderas políticas de cambio. Aún más: que no es posible llevar adelante un programa progresista sin el impulso crítico y propositivo de la sociedad. Por esa razón, no se puede despachar la crítica social a las instituciones diciendo que eso fortalece al enemigo político.

323. Estamos convencidos de que la crítica sindical y social a la gestión política, realizada de manera dialéctica, y canalizada de otra manera, lejos de debilitar las referencias alternativas y progresistas, contribuye a su fortalecimiento. Asimismo, la mayoría sindical vasca -en un trabajo autónomo- puede ser un importante aporte para un proyecto de izquierdas, alternativo, progresista, siempre desde esa autonomía.

324. Finalmente, urge definir un modelo de construcción nacional que consiga concitar la adhesión de los sectores soberanistas organizados más allá de la mera reivindicación democrática del derecho a decidir. Si algo se ha podido aprender del proceso escocés es la manera en que las organizaciones sindicales y la clase trabajadora en general, desafecta del laborismo unionista por su orientación neoliberal, ha acabado conectando con una propuesta soberanista que ha hecho del modelo de sociedad un elemento clave de la reivindicación nacional. La propuesta independentista está en las antípodas del modelo británico basado en la desigualdad y los privilegios de la minoría enriquecida.

325. ELA considera que incorporar la reivindicación social, el modelo de sociedad, en el proceso soberanista, lejos de dividir, constituye la mejor opción para que el soberanismo avance. En este sentido, la amplísima implantación del sindicalismo abertzale y su homogeneidad territorial; su enorme legitimación en las urnas; su condición combativa y reivin-

dicativa; su negativa a participar en el mal llamado diálogo social; su conexión con infinidad de luchas progresistas; su alianza social y el hecho de incorporar la reivindicación nacional en su propio proyecto, constituye un bagaje que no debería ser despreciado. Lamentablemente, creemos que eso es lo que está sucediendo por parte de las referencias partidarias.

HORIZONTES ALTERNATIVOS PARA EL PROCESO SOBERANISTA

326. En el contexto de la crisis climática y sistémica, de la evolución antisocial y antidemocrática de Europa, y dentro de un estado uniformizador como el español, atravesado además por una crisis institucional de proporciones inmensas, lo local, lo pequeño, en nuestro caso escalas como la de Euskal Herria, se presentan como una oportunidad real para consolidar procesos de mayor democratización, justicia climática, social y cultural.

327. Esa oportunidad sólo puede ser aprovechada activando y fortaleciendo instrumentos de una sociedad más activa, más militante, mejor organizada. Singular importancia tienen las dinámicas orientadas a impulsar la participación y el empoderamiento de la sociedad, como las consultas ciudadanas o las iniciativas legislativas populares, que se revelan como importantes instrumentos para recabar eventuales mandatos sociales que las instituciones se niegan a propiciar.

328. Son importantes también las dinámicas que además de denuncia, incorporan propuestas y exigencias al ámbito institucional, como las que se han desarrollado a través de la Carta Social. Por otro lado, la celebración de Alternatiba, impulsada por sindicatos, movimientos y organizaciones diversas, apunta iniciativas de cambio posible, alternativas realizables en el presente que constituyen auténticos horizontes alternativos para el proceso soberanista.

329. El marco vasco de relaciones laborales sigue siendo para ELA una reivindicación básica e ineludible. Como venimos señalando desde la aprobación de Estatuto de Gernika y posteriormente del Amejoramiento, el marco autonómico tiene una limitación absoluta de partida: la carencia de competencias normativas (legislación laboral y social) y la de instrumentos fundamentales como la seguridad social. A esta limitación estructural, hay que añadir, desde hace ya varias décadas, la deriva centralista del sindicalismo español y la radical opción neoliberal de los gobiernos y la patronal. Hoy se dan, por tanto, peores condiciones si cabe para articular ese marco.

330. Hay sin embargo, un dato incontestablemente favorable: la adhesión creciente de que goza el sindicalismo abertzale entre la clase trabajadora y la proporcional desafección hacia las siglas estatales. Esta constatación nos reafirma en nuestra apuesta estratégica y nos recuerda, al mismo tiempo que la consecución de ese marco no se dará sin una mejora sustancial en la correlación de fuerzas, que una mejora pasa por el refuerzo de nuestra lucha sindical (a través de la negociación colectiva) y social y política (por unas políticas públicas alternativas). La dimensión social constituye uno de los puntos más fuertes del proceso soberanista.

331. Para construir la soberanía necesitamos animar diversos sujetos que se incorporen a esa demanda desde distintas motivaciones. En unos casos, será la reivindicación democrática la que lleve a unos a aspirar a mayores cotas de soberanía. En otros, la pervivencia y la promoción de nuestra cultura. En otros, la justicia social: el feminismo, las empresas de economía social y solidaria, quienes trabajan por la soberanía alimentaria o por unas finanzas alternativas. Nuestra organización, que forma inequívocamente parte del bloque por la justicia social, está igualmente comprometida con las aspiraciones demo-

cráticas y euskaltzales. Defender la democracia significa aspirar a ser dueños de aquello que creamos y queremos crear en todos los planos (desde la agricultura a la industria, desde la cultura a las instituciones).

332. En relación con los derechos democráticos en general y con el derecho a decidir en particular, ELA ha valorado positivamente las movilizaciones sociales como la de Gure Esku Dago y las iniciativas que han tenido lugar para empoderar a la sociedad, creando instrumentos de un innegable valor político y democrático. La dinámica desarrollada, por ejemplo, en torno a las consultas populares constituye un ejercicio de empoderamiento ciudadano cuya virtualidad para interpelar al sistema institucional está aún por estrenar y podría resultar clave en caso de que se utilizasen para la confrontación democrática.

333. ELA considera que el reconocimiento del derecho a decidir, a la soberanía y a las soberanías constituye una enorme oportunidad para nuestro desarrollo como nación y para la promoción de la justicia social. El proceso soberanista, necesariamente social, sin las restricciones impuestas por el interclasismo, por la bilateralidad con el estado, por las oligarquías o por la propia lógica institucional, tiene también enormes virtualidades. Las cuestiones de clase, feministas, ecologistas, democráticas, o las aspiraciones culturales pueden constituirse en vectores fundamentales de acumulación de fuerzas que de otra manera no podría incorporar.

RESISTIR A LA HOMOGENEIZACIÓN CULTURAL: POR LA EUSKALDUNIZACIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO

334. La homogenización cultural es consustancial al sistema capitalista. Y, en el marco de estados fuertes, centralizadores y uniformizadores como el español y el francés, la supervivencia y el uso normalizado de nuestra lengua no están ni mucho menos garantizados. Conformamos, por otra parte, una comunidad lingüística pequeña, y las industrias culturales y comunicativas están y estarán lejos de ser rentables. Al mismo tiempo, en nuestro país no se dan consensos básicos en cuestiones clave como la política lingüística. Y no solo contamos amplios sectores sociales españolizantes: entre nosotros y nosotras, grupos políticos y mediáticos abiertamente etnocidas, militantes contra la más mínima presencia y expresión pública de nuestra lengua gozan de una perfecta e indiscutible homologación institucional y social.

335. La realidad es que hoy, en Euskal Herria, no es posible vivir íntegramente en euskera. Nuestro idioma está en una situación minorizada y resulta muy complejo, en muchos ámbitos y territorios, resistir a la asimilación cultural y lingüística. Es por eso que, siendo el euskera nuestro idioma, ELA considera que la defensa de los derechos sociales debe ir de la mano de la defensa de los derechos lingüísticos.

336. Los derechos lingüísticos son derechos humanos, pero ni la ciudadanía ni los trabajadores y trabajadoras vascas tienen garantizado el derecho a vivir y trabajar en euskera. Por eso la reivindicación de nuestros derechos culturales y lingüísticos son parte de la lucha por la igualdad y la justicia social, para nosotros y nosotras parte también de la lucha de clases.

337. Obviamente, reivindicar la igualdad en este ámbito es un principio democrático, pero supone asumir tareas y responsabilidades políticas, ya que no existirá igualdad real sin bilingüismo. Es evidente la responsabilidad primera que en el fomento, promoción y uso del euskera tienen las instituciones. Pero también nosotros tenemos enormes responsabilidades. No basta con proclamarnos dueños formales de nuestros derechos: es preciso construir las condiciones objetivas que harán posible el uso normalizado de nues-

tro idioma, con el mayor consenso posible. Un consenso, eso sí, basado en el respeto a las lenguas de todos y todas, sin derecho a veto.

338. Por ello, como sindicato, tenemos un importante desafío en nuestra vida cotidiana. Somos un importante instrumento, con un gran potencial para defender los derechos lingüísticos de los trabajadores y trabajadoras. Dentro de nuestra organización, y en los ámbitos en los que tenemos influencia, es también nuestra responsabilidad normalizar el uso del euskera.

339. La situación del euskera es especialmente grave en Navarra. ELA ha valorado positivamente los pasos que se han dado en Navarra con la extensión del modelo D a todo el territorio, la licencia de Euskal Herria Irratia, el incremento en euskera de las escuelas infantiles, la recuperación de ayudas, plan de euskera para la Administración... Pero hay que recordar que está pendiente una nueva ley sobre el euskera y la derogación de ley de símbolos.

340. ELA es consciente de que el intento de avanzar en la normalización del euskera en la vida pública obsesiona a las fuerzas del régimen. La amplísima alianza que en esta cuestión conforman desde UPN-PSN a AFAPNA, pasando por UGT y CCOO y partidos que apoyan al Gobierno como I-E, debe combatirse desde los principios democráticos (lista única, adecuar oferta a la demanda como en las escuelas infantiles...), y también orientando el debate en términos de desigualdad y privilegios. Por lo demás, la superación de la ley foral del vascuence, o incluso la aceptación de la legislación europea, son todavía una asignatura pendiente que precisan una hoja de ruta.

341. En un plano general, ELA cree que es necesaria una estrategia compartida entre quienes defendemos la normalización del euskera. Una estrategia participativa, que esté impulsada desde la promoción, la normalización progresiva y la garantía de los derechos lingüísticos.

DESARME, PRESOS Y MEMORIA

342. Más de cinco años después de finalizado el accionar armado de ETA, la estrategia del estado aparece aún más irresponsable e inhumana. Es un escándalo democrático que a día de hoy debamos seguir defendiendo el acercamiento de los presos y presas vascas a nuestro país, o la excarcelación de los internos enfermos. También lo es que se siga aplicando el régimen de aislamiento durante años a personas presas. Es un escándalo que los estados, haciendo dejación de su responsabilidad en materia de seguridad, se nieguen a gestionar el desarme que ETA se ha comprometido a realizar, y que incluso se esté deteniendo a militantes para impedirlo. Es un escándalo que se esté encarcelando por terrorismo y que personas se enfrenten a enormes penas de prisión por peleas sin consecuencias en contextos de fiesta y ebriedad, como en el llamado caso de Altsasu. Por todo ello, ELA sigue manifestando su oposición radical a la política de dispersión y exige el acercamiento de todos los presos y presas.

343. Siendo el estado el principal responsable de la involución democrática en todas estas materias, y reconociendo ELA considera que los gobiernos de Gasteiz e Iruña podrían hacer gala de una mayor determinación y arrojo en la defensa de los derechos de la ciudadanía vasca en materias como la dispersión y su afectación a los familiares de las personas presas, o en los sumarios de que son objeto decenas y decenas de jóvenes militantes. Lamentamos que estas temáticas no condicionen las posiciones e incluso las negociaciones con los sucesivos gobiernos del estado, ni las políticas de alianzas.

344. Es evidente el interés del estado en mantener la referencia de una supuesta “guerra en el norte” para seguir desgastando al soberanismo. Por eso, no queda otra opción que optar por la unilateralidad como única posibilidad de enfoque del proceso de normalización. Una unilateralidad que, evidentemente, presenta límites dolorosos -como es el caso de los presos, cuya “llave” finalmente está en manos del estado- y límites operativos -como en el caso del desarme-. Pero consideramos que la unilateralidad otorga opciones que la bilateralidad no concede.

345. En relación con el desarme, ELA (junto a otros sindicatos y varios partidos políticos) ha valorado positivamente el compromiso mostrado por cientos de electos y cargos institucionales y la movilización social desarrollada tras la iniciativa tomada en Luhusoa por varios militantes de Iparralde, entre ellos uno de ELA. Igual que muchísimos cargos electos de Iparralde de todas las tendencias políticas, hemos requerido de los Gobiernos español y francés “que asuman su responsabilidad y coadyuven a un desarme ordenado, controlado, seguro y transparente, en línea con los estándares internacionales que se aplican en casos similares. Creemos que la adecuada articulación entre instituciones representativas, instancias de verificación y las organizaciones representativas de la sociedad civil puede contribuir sobremedida a culminar con éxito este proceso de desarme”.

346. ELA valora positivamente los pasos -a los que deben seguir otros- que en los últimos años se han dado en materia de reconocimiento de todas las víctimas y en materia de memoria que han tenido como principales protagonistas a los movimientos memoria-listas y también a los gobiernos de Gasteiz e Iruña. En concreto, la presencia del Gobierno navarro en el levantamiento de fosas, el acto institucional en reconocimiento a los funcionarios asesinados y represaliados en el Palacio del Gobierno o la asistencia de la Presidenta a los actos de recuerdo a Mikel Zabalza o Angel Berrueta van poniendo el adecuado contrapunto a años y años de negacionismo en Navarra.

347. Hacer verdad sobre la historia de nuestro pueblo, e ir dibujando ese mapa siempre inacabado del sufrimiento, constituye el punto de partida ineludible para ir construyendo una sociedad más justa, más reconciliada y más consciente sobre aquello que no nos debería ocurrir en el futuro. A ese propósito de la memoria se han dirigido algunos de los trabajos realizados también por nuestra Fundación, en concreto con el que tiene que ver con el proceso que se sigue en Argentina contra los crímenes del franquismo.

348. Es de justicia recuperar y reparar la memoria. No se trata sólo de transmitir la historia a las siguientes generaciones o de que los familiares tienen derecho a algo tan elemental como el duelo y la verdad, la justicia y la reparación. La memoria es condición necesaria también para el cambio político al que aspiramos.

5

UNA POLÍTICA DE ALIANZAS QUE HAGA POSIBLE EL CAMBIO QUE QUEREMOS

349. Los cambios que queremos propiciar en el mundo del trabajo, en la sociedad y en nuestro autogobierno han sido suficientemente tratados a lo largo de esta ponencia

- a) Combatimos el actual modelo de diálogo social
- b) Queremos una negociación colectiva con garantías de aplicación y capaz de corregir la injusta distribución de la riqueza, las discriminaciones y la precariedad.
- c) Apostamos por un modelo social alternativo.
- d) Y estamos comprometidos con la soberanía de nuestro pueblo y las soberanías populares.

350. Ahora bien, la envergadura de los cambios a los que aspiramos necesitan de alianzas y complicidades que hemos de construir. ELA manifiesta su disposición a explorar las formas de unidad de acción y alianzas que sean necesarias para alcanzar los objetivos laborales, sociales y nacionales.

351. A la hora de hablar de alianzas ELA prioriza su relación con LAB. Ambas confederaciones compartimos un proyecto nacional y de clase y nuestra desafección respecto al modelo de concertación social; apostamos por un sindicalismo combativo y nuestras organizaciones no están “enganchadas” a la financiación pública. Tenemos un amplio y muy homogéneo nivel de implantación en todo el territorio, con una amplia base afiliativa y representativa. La alianza del sindicalismo abertzale tiene, por todo ello, una enorme potencialidad en cuanto enclave donde acumular fuerzas para alcanzar mayores cotas de soberanía y justicia social.

352. Debemos seguir trabajando y debatiendo, como venimos haciendo en los últimos tiempos, para hacer posible esa alianza en toda su extensión: desde nuestro modelo de intervención en la negociación colectiva hasta nuestra aportación en el proceso soberanista, pasando por la dialéctica a incorporar en la relación entre sistema de partidos, instituciones y movimiento social y sindical. Sólo de esa manera iremos construyendo las bases objetivas y la confianza necesaria para articular un trabajo en común entre dos organizaciones con diferentes culturas organizativas, políticas y sindicales.

EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LAS ALIANZAS SON CUESTIÓN DE PRAXIS

353. Necesitamos alianzas, en primer lugar, para mejorar nuestra correlación de fuerzas en la negociación colectiva. Alianzas que compartan diagnóstico, objetivos y estrategias. Pero, como decíamos en el XII Congreso, sin “perder de vista las condiciones objetivas en que las alianzas pueden ser operativas”. En ese sentido, ELA plantea los siguientes criterios como base para construir las alianzas:

- a) Compartir un análisis jurídico y político de lo que suponen las reformas de la negociación colectiva en vigor.

- b) Dar prioridad a los contenidos reivindicativos, especialmente a los que tiene que ver con la precariedad.
- c) Rechazar los acuerdos en minoría.
- d) Impulsar ámbitos de lucha real, que vinculen a los firmantes de los acuerdos. Debemos estar juntos en las huelgas y en las luchas.
- e) Establecer cláusulas que impidan la aplicación de las reformas de Rajoy
- f) Oposición radical a la estatalización.

POR UN ESPACIO SINDICAL Y SOCIAL CON AUTONOMÍA DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS

354. El cambio de las políticas públicas en la dirección señalada en el capítulo socioeconómico requiere construir un poder social mucho mayor del que en este momento tenemos. Y requiere también seguir profundizando en la línea que ELA ha trabajado en los últimos años: un espacio sindical y social autónomo, independiente del poder económico y de los partidos políticos.

355. ELA reafirma su compromiso en el camino de la movilización para cambiar las políticas. En estos años hemos tomado iniciativas propias, y lo vamos a seguir haciendo. Somos conscientes de lo que supone ser la principal organización sindical vasca, y aceptamos ese reto. Es eso también lo que nos lleva a considerar que resulta estratégico la construcción del espacio antes mencionado, que tiene que ser amplio, plural, pero que debe partir de que quienes lo conforman creen y trabajan por una transformación radical de la sociedad: con valores sindicales, feministas, ecologistas y del resto de espacios en los que se articulan las luchas sociales en Euskal Herria. Y tiene que ser un espacio que permita la generación de un modelo alternativo de país e impulse la movilización social a favor de ese modelo.

356. En el proceso de convocatoria de la Huelga General del 30 de mayo de 2013, convocada por la Plataforma Gune, se decidió la puesta en marcha del proceso de la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria. Ese proceso, realizado en distintos municipios y barrios, culminó un año después con la aprobación de la Carta, que recoge el modelo compartido hacia el que queremos ir. En enero de 2015 se acordó el Programa Social, que incorpora una serie de reivindicaciones concretas, exigibles a las instituciones de Hego Euskal Herria. Para exigir esas políticas se realizaron movilizaciones en marzo de 2015. La importancia de esas movilizaciones radica en que hemos sido capaces de transformar una dinámica movilizadora en contra de distintas reformas en una movilización propositiva, a favor de unas políticas alternativas.

357. En la misma línea se encuentra la celebración de Alternatiben Herria, que tuvo lugar en Bilbao en octubre de 2015, convocada a iniciativa de la Carta, al hilo de la dinámica internacional de Alternatiba puesta en marcha por Bizi! en Iparralde de cara a la COP-21 de París. Alternatiben Herria fue un éxito de organización y participación a todos los niveles, mostrando que existen alternativas reales al sistema.

358. El recorrido de los últimos años, no exento de dificultades, nos confirma la necesidad de ese espacio sindical y social. ELA considera que este espacio necesita que haya una oposición política al neoliberalismo. Vemos con preocupación que las distintas fuerzas políticas situadas en el espectro político catalogado como progresista estén relativizando el modelo de sociedad. El acuerdo programático de Navarra, los apoyos presupuestarios en Araba o los constantes llamamientos para llegar a acuerdos con las políti-

cas neoliberales del PNV y del PSE en el Gobierno Vasco, contradicen la anteriormente mencionada pedagogía política necesaria para avanzar en la dirección del cambio.

359. La lucha por una transformación de la sociedad requiere también trabajar por construir un verdadero poder también en el plano internacional. En este sentido, ELA apuesta por consolidar los alianzas y los espacios sindicales y sociales que trabajan en el plano europeo y mundial por una transformación radical del actual modelo económico y social. La alianzas y movilizaciones surgidas en torno a campañas concretas como las desarrolladas contra los Tratados Comerciales como el TTIP, CETA, TISA y otros, o como las dinámicas surgidas en torno al control de las multinacionales, que aúnan intereses y luchas sindicales, ecologistas, feministas... seguirán siendo un ámbito de trabajo prioritario para ELA.

LA ALIANZA SINDICAL ABERTZALE COMO APORTACIÓN NETA AL PROCESO SOBERANISTA

360. Desde la legitimidad que le otorga su propia praxis, creemos que el sindicalismo abertzale tiene capacidad para deslegitimar las estrategias de la bilateralidad y de corte neoliberal que antes hemos señalado. A día de hoy tenemos un diagnóstico certero sobre la evolución y situación del autogobierno tanto en la CAPV como en Navarra, un diagnóstico aún más definitivo en lo que se refiere a la preocupante situación del marco vasco de relaciones laborales.

361. Urge contrastar esa realidad con la posición política y la evolución de los agentes políticos y de los gobiernos y también de los movimientos sociales, entre otras cosas para llevar a definitivas la congruencia de la apuesta neoliberal y neoestatutista del PNV, y su coincidencia práctica con PP, PSOE y Confebask. Enfocar definitivamente el espacio de colaboración sistémico pro-patronal y de encaje en el estado.

362. Estamos convencidos de que podemos impulsar acciones para subrayar las contradicciones, alimentar otras hipótesis políticas y plantear luchas concretas que evidencien la pertinencia de aunar luchas sociales, sindicales y lucha nacional.

363. Tenemos asimismo enormes oportunidades para realizar una pedagogía del proceso soberanista. Es mucho, por una parte, lo que podemos aprender de procesos comparados. Asimismo, nos puede resultar relativamente fácil demostrar que mayores cotas de autogobierno pueden redundar en un mayor empoderamiento de la ciudadanía vasca que le permitan alcanzar mayores cotas de bienestar.

364. Debemos seguir defendiendo y luchando por que se reconozca la legitimidad y la representatividad del sindicalismo mayoritario en Hego Euskal Herria, una realidad que la actual articulación patronal-sindical-gubernamental favorable a la concertación ha decidido combatir. Debemos desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias para que la voluntad mayoritaria expresada democráticamente por los trabajadores y trabajadoras vascos encuentren el respeto y el reconocimiento que merecen desde el ámbito institucional. No hay marco vasco de relaciones laborales sin este suelo de reconocimiento. ELA considera que el sindicalismo abertzale, si es capaz de definir una estrategia compartida, tiene una enorme capacidad para enriquecer y activar el sujeto soberanista.

365. ELA es consciente de que los requisitos de la colaboración exigen un cambio de culturas políticas. El trabajo en común refuerza a las organizaciones implicadas en un modelo alternativo. ELA pondrá de su parte para que esto sea posible.