

TODO VALE PARA EMPOBRECER LOS SALARIOS

“CONFEBASK QUIERE ACOMPAÑAMIENTO SINDICAL, MIENTRAS LOS GOBIERNOS LE DAN TODO”

CONFEBASK ha convocado a los cuatro sindicatos (ELA, CCOO, LAB y UGT) para iniciar unas negociaciones con el objeto de establecer un Acuerdo Interprofesional sobre estructura de negociación colectiva en la Comunidad Autónoma Vasca. ELA, que celebró dos reuniones bilaterales con la patronal para hablar de este tema, ha decidido no participar. Según consta en una comunicación recibida, la primera reunión se celebró el pasado 22 de Diciembre.

Las razones de nuestra ausencia se derivan del siguiente análisis:

¿CUÁL ES EL PUNTO DE PARTIDA?

1.- LOS SALARIOS HAN PERDIDO MUCHO EN EL REPARTO DE LA RIQUEZA. Son muchos años de políticas neoliberales para favorecer la acumulación de capital (origen real de la crisis). Reformas laborales, extensión de precariedad y bajos salarios, jornadas de trabajo más largas, malas condiciones de trabajo... Las reformas se han hecho para debilitar los instrumentos de reparto. La cruda realidad determina que los propios convenios firmados -en muchas ocasiones- no se cumplan, con la colaboración de la autoridad laboral, que no hace nada por evitarlo. A modo de ejemplo la situación que se vive en la construcción, donde las empresas principales crean una cadena de subcontratas y se obliga a trabajar 12 y hasta 14 horas al día a 4 y 5 € la hora.

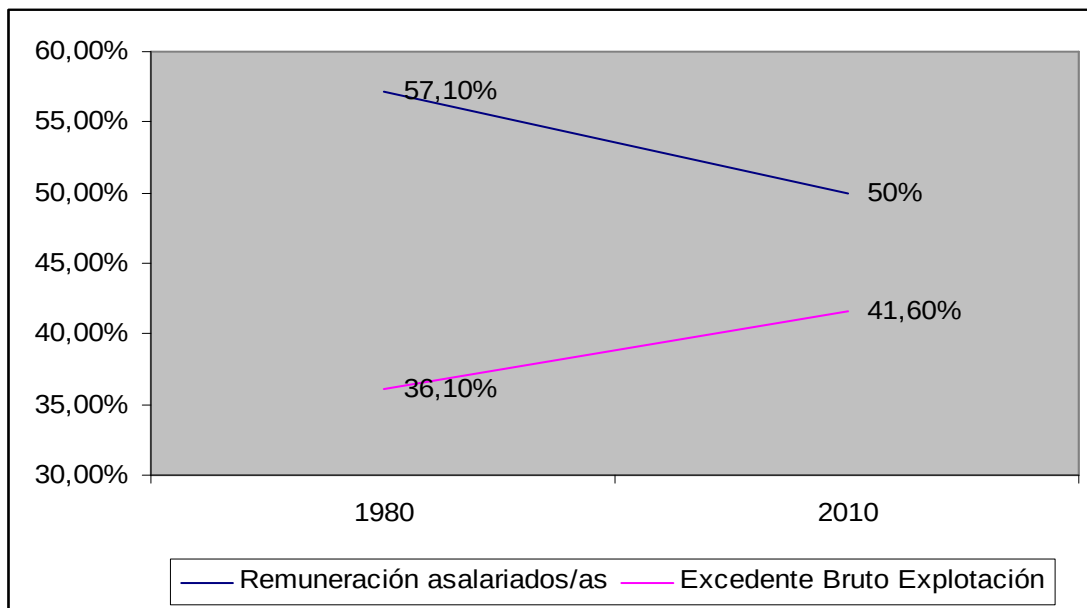
Un reciente estudio publicado por el Gabinete de Estudios de ELA refleja que los salarios han perdido en Hego Euskal Herria más de 7 puntos en la distribución de la riqueza. Hasta la propia OCDE publicaba hace pocos días un informe haciendo saber que la desigualdad entre ricos y pobres ha aumentado mucho, y que una de las razones –no la única– es la brecha salarial que se ha abierto como consecuencia de la precariedad. El Estado español –Euskal Herria no le va a la zaga– figura en los puestos de cabeza en cuanto a incremento de la desigualdad.

Pues bien, a pesar de estas certezas (los salarios pierden en fase de crecimiento y siguen perdiendo ahora), esta dura realidad no preocupa a la mayor parte de la clase política, y solo ocupa la centralidad debida en pocos sindicatos a la hora de definir estrategias. Otros han optado por acompañar lo que denominan “moderación” que no es otra cosa que pérdida salarial.

El informe de ELA antes citado, de Mayo de 2011, llevaba por título “Aumentar los salarios para una distribución más justa de la riqueza” y ofrecía los siguientes datos, algunos de los cuales actualizamos:

- En la CAPV, de 1980 a 2010 la participación de las rentas de trabajo en la riqueza ha perdido 7,1 puntos, pasando del 57,1% del PIB al 50%, mientras que las rentas empresariales y del capital han crecido 5,5 puntos, aumentando su parte del PIB del 36,1% al 41,6%.
- De mantenerse en 2010 el mismo reparto de la riqueza que en 1980, las rentas de trabajo habrían ingresado 4.680 millones de euros más, y cada persona asalariada, 6.100 euros más en ese año.

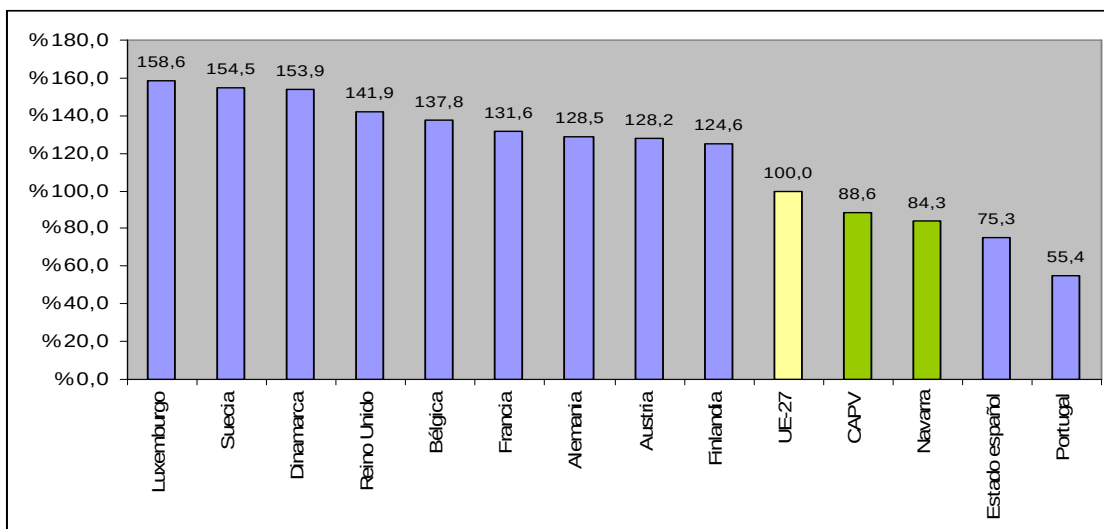
EVOLUCIÓN DE LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA (% PIB). CAPV, 1980-2010



En el mismo informe se hacía mención a los datos comparativos de costes laborales y de productividad; datos que permiten afirmar que, mientras los costes laborales en Hego Euskal Herria están por debajo de la media europea, la productividad es notablemente mayor.

Los costes laborales en la CAPV son un 11,4% inferiores a los de la media de los 27 estados de la Unión Europea. Los de Navarra son un 15,7% menores que dicha media. Si bien es cierto, como se ve en el gráfico, que nuestros costes laborales son superiores a los del estado español, también es evidente que son muy inferiores a los de Suecia, Bélgica, Francia o Alemania, que tienen costes laborales superiores a la media europea en un 54,5%, un 37,8%, un 31,6% y un 28,5% respectivamente.

COSTE LABORAL POR ESTADO (UE-27 = 100%). 2007 Fuente Eurostat-INE



Por su parte, los datos de productividad –solo existen para la CAPV– ofrecidos por el Eustat muestran que, con criterios homogéneos, la productividad de la CAPV se sitúa entre las más elevadas de la Unión Europea de 27 estados. En concreto, mientras que la productividad media de la UE-27 ha sido del 100 en el ejercicio 2009, la de la CAPV se ha situado en el 132,4. Tan sólo Irlanda (135,2) y Luxemburgo (167,9) tendrían una productividad más elevada que la CAPV. Estados como Dinamarca (100,6), Alemania (104,5), o Suecia (111,5) tendrían una productividad considerablemente inferior a la de la CAPV.

PRODUCTIVIDAD LABORAL POR PERSONA EMPLEADA Y PAÍS
(UE-27=100%). 2009

ESTADO	PRODUCTIVIDAD LABORAL POR PERSONA EMPLEADA	ESTADO	PRODUCTIVIDAD LABORAL POR PERSONA EMPLEADA
Bulgaria	37,2	Grecia	102
Rumania	47,1	Alemania	104,5
Letonia	49,9	Finlandia	107,1
Lituania	55,8	Italia	109,7
Estonia	64,4	R. Unido	110,1
Polonia	65,2	E. español	110,8
Hungría	70,2	Holanda	110,9
R. Checa	71,8	Austria	111,5
Portugal	73,9	Suecia	111,5
Eslovaquia	78,9	E. francés	120,5
Eslovenia	82	Bélgica	124,9
Malta	88	CAPV	132,4
Chipre	88,7	Irlanda	135,2
UE-27	100	Luxemburgo	167,9
Dinamarca	100,6		

Fuente: Eustat

La mayor productividad por persona empleada supone que se produzca más con menos empleo. En los años de crisis ha aumentado el diferencial de productividad. Mientras que la evolución del PIB ha sido similar en Hego Euskal Herria y en la Unión Europea, aquí se destruye mucho más empleo.

La tasa de paro en Hego Euskal Herria está en el 14%, superando claramente la media de la Unión Europea (9,8%). Nuestra tasa de paro es más alta y crece más rápido que en el resto de Europa. Esto no se debe a que la crisis sea mayor aquí, ya que el PIB no está evolucionando peor. Producir más con menos empleo (que es lo que supone que la productividad sea elevada) aumenta el paro. Quienes abogan por aumentar la productividad de esta manera apuestan por un incremento del paro. ELA rechaza esta política.

Asimismo se recogía en el Informe que los beneficios de las empresas crecían y que descendían los costes laborales. El Banco de España ha elaborado un informe analizando la evolución de la cuenta de resultados de 744 empresas no financieras del Estado español (el 12,1% del total) durante el ejercicio de 2010 respecto al ejercicio de 2009. Los datos muestran que la evolución de los beneficios y de los costes laborales es muy diferente. Así, en 2010:

- El resultado ordinario neto de las empresas ha aumentado un 6,5%.
- Los gastos de personal han descendido un 1% (el aumento salarial medio fue del 0,8%, y el empleo cayó el 1,8%).

**EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA CUENTA DE RESULTADOS DE LAS EMPRESAS
NO FINANCIERAS, RENTABILIDADES. ESTADO ESPAÑOL, 2010-2009**

	2010 / 2009
Gastos de personal	-1%
Resultado del ejercicio	6,5%

Fuente: Banco de España

Los datos enviados por las empresas del Ibex 35 a la Comisión Nacional del Mercado de Valores (CNMV) muestran que han obtenido en el ejercicio 2010 un beneficio de 49.881 millones de euros, lo que supone un 24,5% más que en 2009. Las grandes empresas obtienen beneficios superiores al resto.

2.- A PESAR DE TODO ESO, LAS REFORMAS ATACAN A LOS SALARIOS.

Las reformas se hacen a la medida de la Patronal, tanto las realizadas por Zapatero como las que tiene en cartera Rajoy. Un medio de comunicación del Estado titulaba así el discurso de investidura del nuevo presidente: “Punto y seguido en política económica”. Ese mismo medio decía “por fin se acabó la crispación en el parlamento: Rubalcaba ha renunciado a la confrontación ideológica”. Pensamos que es suficientemente ilustrativo de que el bipartidismo en el Estado está administrando por igual las políticas a aplicar en la crisis.

Vamos por la tercera reforma laboral en año y medio y por la segunda de negociación colectiva. El desempleo y la pobreza crecen. Esos partidos y quienes les dan cobertura aprovechan la crisis –y el shock que provoca– para hacer todo aquello que el capital llevaba tiempo soñando y que no había encontrado la oportunidad de llevar adelante: Destruir los instrumentos que ayudan a distribuir más justamente la riqueza. No les convencen; no los quieren; les estorban, y la política se los pone en bandeja.

Han optado, con una gran manipulación, por lo que dan a conocer como “modelo exportador”, para el que la única actuación posible es la devaluación salarial. Los grandes partidos mienten cuando sitúan al déficit como “el problema”, igual que mienten cuando dicen que con estas reformas crecerá el empleo. Sus decisiones llevan al colapso económico y son causa de más desempleo y más pobreza.

Más empleo no; sustitución de empleo digno por precario sí. Estas reformas provocan un efecto de sustitución. Empleos dignos desaparecen y son sustituidos por pésimos contratos; donde trabajaba una persona con un salario digno aparecen tres personas precarias que entre ellas no llegan al salario del trabajador-a antiguo. En Alemania 7.300.000 trabajadores-as malviven a través de los conocidos como “minijobs”. Trabajos sin derechos; tampoco el de negociación colectiva. Un reciente informe de la Confederación alemana DGB analiza el destrozo que se ha producido en las condiciones de trabajo y en la propia negociación colectiva.

Una explicación, la alemana, que al igual que la de nuestro país, es muy útil para explicar que el único problema que tiene la negociación colectiva no es el de la estructura que determina en qué ámbitos se negocia. Aparentemente, Alemania no tenía un problema de “estructura de ámbitos de negociación” y sin embargo, con distintas medidas el mercado de trabajo de hoy es irreconocible. Cuando las reformas –las hicieron los socialdemócratas– abren vías para extender la precariedad y la deshumanización del trabajo y las Administraciones reducen prestaciones para que la gente se vea obligada a aceptar esos contratos miserables, el problema va mucho más allá –con ser muy importante– de la “estructura” de la negociación colectiva.

Las reformas hay que verlas en perspectiva. Sus efectos son paulatinos pero demoledores. A la estructura que define los ámbitos de negociación (el estado como ámbito es garantía de pobreza segura) hay que añadirle, cómo no, los contenidos reivindicativos y, en nuestra opinión lo más importante, la organización sindical de los trabajadores-as que sea capaz de condicionar una relación de fuerzas que se haga respetar. Esto último, sea cual sea la estructura, terminará siendo lo determinante. Así lo creemos en ELA.

Así pues, la experiencia –la nuestra y la de otros países– es muy importante. De ella hay que extraer consecuencias y orientación para el trabajo sindical. Así por ejemplo, años de políticas de “ajustes” en Argentina redujeron el peso de los salarios en la distribución de la riqueza del 50% al 23% y la pobreza creció de 1.000.000 de personas a 15.000.000. No queremos lo mismo para Euskal Herria.

Este análisis lleva a ELA a concluir que el sindicalismo no solo no debe colaborar en dar cobertura a la estrategia que desarrollan la banca, patronal y gobiernos de mayor empobrecimiento de la clase trabajadora, sino que debe liderar la oposición y la movilización contra las mismas. Acompañar no es el camino para el sindicalismo; no lo es para ELA. Aparentar que se influye cuando todo es unilateral, en modo alguno es el camino.

3.- LA PATRONAL: GRAN BENEFICIADA PARA CHANTAJEAR.

La patronal está cómoda, muy cómoda. Para expresarnos lo que queremos decir con claridad quizás sea mejor ponerlo en boca de la propia patronal. El responsable de CEPyME decía la pasada semana “No nos interesa un acuerdo con los sindicatos; Rajoy nos dará lo que queremos”. Es cierto, la patronal no busca un acuerdo con el movimiento sindical. ¿Para qué lo necesita si sabe que se le da, desde los gobiernos, lo que quiere? Lo que busca es la renuncia a la reivindicación para dejarle el terreno libre y, desde esa posición de privilegio, chantajear. La patronal (CONFEBASK es CEOE) sabe que se hace política unilateral en su beneficio.

Rajoy ha dicho –es cierto que sin muchas concreciones– que hará, entre otras, una nueva reforma laboral y otra de negociación colectiva. En relación a esta última parece que su intención es dejar solo los convenios sectoriales del Estado y por debajo de ellos el ámbito de empresa; una negociación, la de empresa, que contará con descuelgue generalizado y muy fácil para tirar a la baja las condiciones de trabajo. El objetivo final es que el empresario determine de manera unilateral las condiciones de trabajo. Literalmente Rajoy ha dicho: “se dará prioridad a los acuerdos de empresa y a los sectoriales frente a los territoriales”.

Además, no hay que descartar en modo alguno que detrás de conceptos tan poco claros como “favorecer la inserción al mercado laboral” no vayamos a encontrarnos con el sistema alemán de “minijobs”, con salarios de 400 €. La derecha, la patronal y la “socialdemocracia con rumbo neoliberal” hace tiempo que se dedican con ahínco a remover los obstáculos para que obligar a aceptar cualquier trabajo. Mano de obra barata, muy barata.

Desde esa posición de privilegio la patronal ha pasado al chantaje contra los salarios y saca provecho de la colaboración de la Autoridad Laboral (en Gasteiz y aún más en Iruña) para unir a la amenaza de destruir empleo la pérdida de derechos laborales. Solo lo puede lograr desde la colaboración política que obtiene en la admisión, muchas veces sin rigor alguno, de los EREs que presenta.

A los políticos solo les preocupa la estadística del desempleo, que se puede maquillar restando a quienes trabajan una hora a la semana. Sí, quien ha trabajado una hora deja de estar en paro a efectos estadísticos.

4.- CCOO Y UGT: PREOCUPADOS POR EL MONOPOLIO SINDICAL Y ASEGURAR FINANCIACIÓN PÚBLICA.

CCOO y UGT quieren lavarse la cara en Euskal Herria de su complicidad en Madrid con las políticas centralizadoras y antisociales. Son coautores de la reforma de negociación colectiva que aprobó Zapatero (el PNV también le dio el visto bueno). No nos equivocamos en ELA al denunciar que era así; como no nos equivocamos tampoco cuando afirmamos que sus actuaciones son contrarias al mínimo desarrollo del Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social. Son aliados de los gobiernos de España, sea el que sea, para eso. Lo aprobado en esa reforma se corresponde con lo que pedían a Zapatero: Una estructura vertical, muy centralizada, al servicio de su histórica pretensión de monopolio y sin importarles el empobrecimiento que acarrea.

¿Qué han hecho CCOO y UGT desde su aprobación? No se han quedado parados. Recientemente han hecho públicos dos Convenios Colectivos, uno para el METAL y otro para el Comercio, en donde acuerdan con las respectivas patronales apurar las posibilidades de centralización al máximo. ¿En que consisten esos convenios?

- **1.- MONOPOLIO y VERTICALISMO:** Apuestan decididamente por la centralización y van mucho más allá del contenido mínimo que el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores reserva para los ámbitos estatales. Se amplían las materias “exclusivas” y se establecen “criterios generales” para aquellas otras que ellos consideran compartidas. Su intención es vaciar de contenido la negociación colectiva en otros ámbitos, tanto en sectores territoriales como en las empresas, lo que en opinión de ELA, supone una apuesta antidemocrática por el MONOPOLIO y sindicalismo VERTICAL.
- **2.- ASEGURAR FINANCIACIÓN.** Muchas de las materias que son reservadas para el ámbito estatal están relacionadas con un objetivo muy evidente, esto es, preservar la supervivencia y el control de las fuentes de financiación que esas organizaciones sindicales y la patronal obtienen por la gestión de programas de formación, tarjetas profesionales, comisiones y fundaciones, etc... Quieren mantener un sistema que, además de ser costoso, ha demostrado su completa inutilidad. Así pues, sumado al interés monopolístico, el de la financiación es el otro objetivo que obtienen CCOO y UGT con este tipo de acuerdos.
- **3.- CONSIDERAN INEFICAZ LO QUE CONTRADIGA LO ESTATAL.** Establecen que cualquier regulación recogida en un ámbito inferior que sea contradictoria con los Convenios Sectoriales de Estado se considerará “no pactada y, por tanto, carente de eficacia, no siendo de aplicación en supuesto alguno”.
- **4.- CONVENIOS DE EMPRESA POR DEBAJO DE LOS SECTORES.** Plantean que los convenios de empresa, también condicionados por lo que se marque desde el Estado, tengan prioridad aplicativa respecto a lo que establezca en los sectores. O lo que es lo mismo que los sectores dejen de ser “el mínimo” garantizado para los trabajadores del sector.

A CCOO y UGT la crisis les ha hecho trizas el teatro del “diálogo social”; ya no es posible ni siquiera aparentar. Pero, no obstante, siguen dando cobertura a cambio de las fuentes de financiación que obtienen. Recientemente hemos podido saber que por estar presentes en el Consejo de Administración de LANBIDE, CONFEBASK, CCOO y UGT se van a repartir 1.000.000 de €. El mismo LANBIDE y Gobierno que recorta las ayudas sociales financia a las organizaciones para que se saquen fotos con López.

REUNIONES DE ELA CON CONFEBASK: VALORACIÓN SOBRE SU PROPUESTA.

ELA ha mantenido dos reuniones con CONFEBASK en los últimos meses. La primera (28 de septiembre) tuvo por objeto la presentación de su nuevo presidente. ELA quiso aprovechar la reunión para dar a conocer a la patronal nuestro análisis, nuestra preocupación por la desidia política y su negativo efecto en la economía real. Abordamos el problema de la inexistencia de crédito mientras ingentes cantidades de dinero público son destinadas a bancos y cajas, las medidas políticas que agudizan la recesión, la injusta política fiscal y la, en nuestra opinión, nula preocupación de la patronal por esa economía de la que dependen las propias empresas y el empleo.

ELA interpeló a la patronal. No se puede decir que el principal problema de las empresas sea la falta de crédito y participar de una cruzada contra derechos laborales y sociales. Es más que evidente la inutilidad de tal trasvase de dinero a la banca y muy llamativo el silencio patronal sobre hechos tan graves.

Pues bien, la patronal no tuvo ningún interés en discutir con ELA sobre ninguno de esos temas.

Al finalizar la reunión la patronal quiso saber como vería ELA la posibilidad de un Acuerdo Interprofesional que tuviera por objeto “salvaguardar los ámbitos existentes de negociación colectiva en la CAPV”. ELA, en un momento en el que se desconocía que el PP fuese a realizar otra reforma de la negociación colectiva, le contestó a CONFEBASK que, si se trataba de preservar los ámbitos de negociación, teníamos interés en tratarlo y que, si la patronal tenía

una propuesta concreta que realizar, que nos la enviaran. La estudiaríamos y les contestaríamos.

ELA no volvió a tener ninguna noticia sobre ese emplazamiento hasta pasados dos meses. Se celebró una segunda reunión el 28 de noviembre en la que, la patronal volvió a aparecer sin ningún documento y explicó que, “había sometido ese tema a la consideración de sus asociados, y que éstos no se conformaban solo con el mantenimiento de los ámbitos, que querían más”. Querían desarrollar la reforma aprobada para condicionar el ámbito de las empresas. ¿Todavía más? En ese momento ya era público que habría nueva reforma.

ELA fue clara al respecto: No íbamos a colaborar en un Acuerdo Interprofesional que supusiese una mayor desregulación. Por otro lado, en relación a la primera de sus propuestas (la estructura de negociación), manifestamos que, estando a expensas de una nueva reforma de la negociación colectiva, un hipotético acuerdo sobre ese tema no tenía sentido al carecer de cualquier seguridad jurídica. Las normas laborales –explicamos desde ELA– están presididas por una permanente mutabilidad, siempre en beneficio patronal; mutabilidad que ELA debe tener muy en cuenta.

CONFEBASK calificó de “razonable” nuestro argumento para añadir, acto seguido, que, no obstante, buscaría el acuerdo con el resto de sindicatos, con CCOO, LAB y UGT.

La siguiente noticia sobre este mismo tema la tuvimos a través de una llamada de CONFEBASK en la que se nos decía que se convocaba la primera reunión para tratarlo a la que acudirían esos tres sindicatos.

En nuestra opinión CONFEBASK pretende que, mientras los gobiernos en un sin fin de reformas le dan lo que quiere, el sindicalismo les acompañe y, como nos dijeron ellos mismos, “mandar mensajes positivos y de consenso a la sociedad”. ELA no está dispuesta a representar ese papel.

ELA está persuadida de que, a pesar de las dificultades –que son muchas– la responsabilidad del sindicalismo, entre otras, es la de defender los salarios y las condiciones de trabajo. Y ese objetivo nos conduce a hablar de organización, de sindicalización de empresas y de relación de fuerzas. Y, cómo no, de lucha sindical. En nuestra opinión no hay otra vía.

La patronal vasca sabe que la centralización empobrece salarios y le viene muy bien; por eso está y asume lo que plantea la CEOE. Confebask sabe qué trae Rajoy; es más, ha calificado de muy buena noticia su discurso de investidura por su compromiso con las “imprescindibles” reformas laborales y de negociación colectiva.

Teniendo a su favor la ley y los gobiernos... ¿a cambio de qué la Patronal va a reconocer los ámbitos territoriales? La segunda de sus propuestas lo aclara: a cambio de desregular aún más las empresas. La patronal, obtenido todo lo que ya ha obtenido, y sabiendo que recibirá más quiere comprometer a los sindicatos en la desregulación de las empresas y poner obstáculos –directos o indirectos– para la mejora de las condiciones de trabajo. En una palabra, quieren pasar de Convenios Sectoriales de Mínimos –mejorables mediante la negociación de empresa– a Convenios de máximos, estableciendo obstáculos para que puedan ser mejorados.

El plan en su conjunto, con distintos actores, es un sabotaje a la negociación colectiva. Por un lado, la reforma de Zapatero; por otro, el desarrollo que le quiere dar el sindicalismo español para eliminar capacidad de negociación, entre otros ámbitos, en el vasco; y por otro, en una carrera de reformas sin fin contra los derechos laborales, la nueva reforma anunciada por Rajoy. ELA cree que es una irresponsabilidad ante un panorama como este dar crédito a CONFEBASK y dejar de orientar la movilización sindical y social en contra de lo que aun está por venir.

CONCLUSIONES:

- 1. LAS REFORMAS SE HACEN PARA PROVOCAR UN EMPOBRECIMIENTO GENERAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**
 - a. Los salarios han perdido muchas posiciones en el reparto de la riqueza.
- 2. EL PROBLEMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA NO ES SOLO DE ESTRUCTURA.**

- a. Con ser muy importante, no es el único problema.
 - b. Lo tiene de contenidos reivindicativos y, sobre todo, de organización sindical para una mejor relación de fuerzas que haga frente a una realidad cada vez más precarizada.
- 3. HAY QUE CONOCER LA REFORMA DE RAJOY. ACEPTAR LA PROPUESTA DE CONFEBASK NOS PARECE UNA IRRESPONSABILIDAD.**
- a. Aceptar la propuesta de CONFEBASK sin conocer qué hace Rajoy es una irresponsabilidad.
 - b. La patronal juega con la ventaja de saber que obtendrá mucho más de Rajoy.
 - c. Hay que ser capaz de ver las reformas con perspectiva. Qué futuro nos depara y cómo pensamos hacerle frente.
- 4. CCOO y UGT: CENTRALIZAR TOTAL CON DOS OBJETIVOS:**
- a. El Monopolio representativo y asegurar financiación.
 - b. La coherencia se da en Madrid, con actuaciones que niegan cualquier viabilidad al Marco Vasco de Relaciones Laborales y de Protección Social.
- 5. ¿QUÉ PLANTEA ELA?**
- a. La modificación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Para que las mayorías representativas puedan decidir en qué ámbito y qué contenidos se quieren negociar. Respeto y eficacia a lo que decidan las mayorías representativas.
 - b. Que la negociación colectiva sectorial sea un mínimo obligatorio para las empresas.
 - c. Que no se pongan obstáculos para que en las empresas exista negociación colectiva al alza respecto a los sectores.
 - d. Tenemos que defender el salario y las condiciones de trabajo. Es un debate central que no se gana por elevación y que nos lleva a la sindicalización y organización, a mejorar nuestra relación de fuerzas como clase y a luchar. ELA no ve otro camino.

En Bilbao a 28 de Diciembre de 2011.