

INFORME DE GESTIÓN

PRESENTADO POR
EL COMITÉ EJECUTIVO

**benetan
garrantzitsuak
diren gauzak**

lo esencial,
lo más importante

Aktibatu Lortu Zaindu

2021eko azaroak 24 · 25
Euskalduna Jauregia

ELA

15. KONGRESUA

www.ela.eus/kongresua

INFORME DE GESTION

PRESENTADO POR
EL COMITÉ EJECUTIVO



**benetan
garrantzitsuak
diren gauzak**

lo esencial,
lo más importante

ELA

Aktibatu Lortu Zaindu

2021eko azaroak 24 · 25
Euskalduna Jauregia

15. KONGRESUA

www.ela.eus/kongresua



benetan garrantzitsuak diren gauzak

Aktibatu Lortu Zaindu

Contenido

Introducción	7
1. Algunos elementos del contexto durante este periodo	7
a) Necesitamos alternativas al capitalismo	7
b) Crisis del estado	8
c) Continúa la apuesta neoliberal de las políticas públicas en Euskal Herria	9
d) Necesitamos una izquierda con vocación de oposición	9
e) Retrocesos en Navarra. La larga sombra del régimen	10
2. Un desafío inesperado: responder a una pandemia.....	10
3. Una Negociación colectiva que aborda la precariedad laboral	13
a) La negociación colectiva se reactivó visiblemente antes de la pandemia	13
b) Sin huelga algunos acuerdos no son posibles.....	13
c) Hemos recuperado una parte importante de la cobertura tras las reformas.....	14
d) Conflictos contra la precariedad	15
e) Un equipo para defender mejor el empleo	15
f) Hacia una negociación colectiva feminista.....	15
g) Lucha contra la estatalización.....	16
4. Hacia una transición social, ecológica, democrática y feminista	17
a) Hemos comprobado el potencial de un espacio de confluencia sindical y social	17
b) Hemos apostado por la Acción social	18
c) Huelgas feministas del 8 de marzo	18
d) Huelga general de 30 de enero de 2020.....	19
5. Nos falta un diagnóstico realista y compartido sobre el proceso nacional	20
6. Congreso extraordinario: relevo en la Secretaría General.....	22
7. El trabajo organizativo sigue siendo central	22
a) Un trabajo que excede a un solo periodo intercongresual	22
b) Avanzar en la planificación	24
c) Un sindicato feminista en construcción	24
d) Una organización cada vez más euskaldun.....	25
8. Hemos crecido en elecciones y afiliación	25



9. El trabajo desarrollado en otras áreas y responsabilidades confederales	26
a) Gabinete de Estudios: análisis y propuesta desde una perspectiva crítica	26
b) El compromiso medioambiental, cada vez más presente	27
c) Agenda internacional y de solidaridad.....	28
d) Servicios jurídicos. Un instrumento esencial en una realidad cada vez más compleja	29
e) Adaptaciones y nuevas herramientas comunicativas	31
f) Fundación Manu Robles-Arangiz.....	32
g) Un nuevo paso para ELA en Iparralde	33
h) Euskara.....	34
10. Solicitud de aprobación	34

Introducción

Este informe de gestión pretende dar cuenta del trabajo impulsado por el Comité Ejecutivo durante los pasados cuatro años en coherencia con el mandato congresual expresado a través de ponencia y resoluciones. El texto nos permite asimismo compartir con la militancia el contexto en el que nos hemos desenvuelto y las conclusiones que hemos ido sacando en este tiempo.

Hemos vivido un periodo atípico, marcado por dos circunstancias de naturaleza distinta: la celebración del Congreso extraordinario de 2019 y la pandemia en la que todavía estamos inmersos. Por esta razón, nuestra primera mención va ser para las personas militantes que han fallecido en el conjunto del periodo intercongresual, y muy en especial para quienes nos han dejado durante estos meses a causa de la pandemia. A la dureza de la situación se ha sumado, además, en muchos casos, la imposibilidad de despedirnos o celebrar un sencillo homenaje. Ha sido muy, muy duro. Sirvan estas palabras de recuerdo y reconocimiento a todas ellas, así como a sus familias y a todos los compañeros y compañeras del sindicato. Agur eta ohore!

La pandemia, en efecto, ha condicionado totalmente el trabajo del sindicato. Ha evidenciado una crisis sanitaria, social y económica que es aún un desafío, tanto en lo organizativo, como para la acción sindical, social y política. Afortunadamente, en situaciones tan adversas como las vividas y ante la política y los actores económicos dominantes, el sindicato se ha revelado como una herramienta "esencial": porque la fuerza de la acción colectiva es la única herramienta eficaz para la clase trabajadora que debe hacer frente a las consecuencias de la crisis.

En esas coyunturas adversas adquieren mayor valor nuestras principales señas de identidad, como son la autonomía política y financiera. Esas señas no son siempre del gusto de instituciones, agentes sociales y partidos y nos permiten situar en el centro de nuestra acción "lo esencial, lo más importante", los problemas a los que se enfrentan las clases populares. Así, nuestro modelo sindical de contrapoder goza de un sostén creciente, a diferencia del diálogo social, inmerso en una inercia estéril. A nuestro entender, solo la acción y la movilización sindical y social nos permiten situar en el escenario político, social y mediático las aspiraciones de la clase trabajadora.

1. Algunos elementos del contexto durante este periodo

a) Necesitamos alternativas al capitalismo

El ciclo neoliberal que comenzó hace ya varias décadas para favorecer una mayor concentración del capital mediante la desregulación laboral y social hace sentir sus consecuencias hasta el presente. El modelo de globalización (más evidente en la pandemia), la explotación de los recursos del planeta y sus efectos sobre el clima, el incremento de la desigualdad y la pobreza como consecuencia del saqueo creciente son algunas de las características de ese ciclo, acompañado en los últimos años por el auge de la extrema derecha y el autoritarismo.

En los años previos a la pandemia –y en oposición a este capitalismo insostenible social, económica y medioambientalmente– se produjo un incremento significativo de las movilizaciones sociales en muchos lugares del mundo. No pocas de ellas tuvieron lugar en



América Latina, conocido campo de experimentación del neoliberalismo. El encarecimiento de productos y servicios básicos, el deterioro de las condiciones de vida, han despertado la lucha por otro modelo social o los derechos de las mujeres y han provocado levantamientos populares en países como Colombia, Chile, Brasil, Honduras o Argentina... También en Europa, y especialmente en Francia, se han dado respuestas como la de los Chalecos amarillos.

Como decíamos, en este cuatrienio hemos asistido a una ofensiva mundial de una ultraderecha de tinte neoliberal, racista, xenófoba, antifeminista, anti LGTBIQ+, enemiga de las referencias colectivas y del sindicalismo. Esta ofensiva alcanza incluso a la representación política europea, con gobiernos presididos o condicionados cada vez más por partidos de este tinte. Es un hecho que la desigualdad, el desempleo, las precariedades y la ausencia de horizontes para amplias capas de la población ofrecen a la extrema derecha una oportunidad singular para extender su propuesta en una sociedad falta también de políticas redistributivas.

Esta realidad debe interpelar directamente a todas las fuerzas de izquierda (políticas y sindicales) y urgirnos para construir referencias y alternativas que pasan por organizar a las clases populares y a la clase trabajadora. No podemos asumir el riesgo derivado de no combatir esta ofensiva, y es nuestra obligación fortalecer las referencias colectivas en el mundo del trabajo y en el conjunto de la sociedad.

b) Crisis del estado

La ponencia que se debatirá en el Congreso diagnostica suficientemente la crisis multidimensional que afecta al estado español. En este informe nos limitaremos a subrayar la profundidad de la crisis política y constitucional.

Esta crisis es inseparable en su origen de la que comienza en 2008 de la mano de la crisis financiera y económica internacional, que los gobiernos españoles aprovecharon para aplicar un programa radical de recortes de derechos laborales y sociales, así como para implantar una política de austeridad cuyos efectos seguimos sufriendo hoy en día. En cascada, a partir de 2014, y unida al afloramiento de múltiples casos de corrupción, el estado español vive una crisis de representación política sin precedentes, a la que hay que unir la crisis de la monarquía igualmente corrupta y el conflicto nacional planteado por el proceso catalán que se saldó con una escalada represiva inaudita. La crisis de estado tiene también manifestaciones relevantes en el poder judicial, hegemonizado desde la transición por los sectores más conservadores e involutivos.

La emergencia de la extrema derecha, finalmente, balancea todo el arco político. El peligro de una involución política (con importantes consecuencias tanto a nivel social como nacional) es evidente, pero tenemos que denunciar la manera en que fuerzas de izquierda están apelando a ese peligro para no hacer avanzar precisamente una agenda social y de progreso que sería la mejor vacuna para al avance de la derecha.

En la huelga general del 30 de enero de 2020 reclamamos, entre otras cuestiones, dar marcha atrás en las reformas laborales y de pensiones aprobadas en la década pasada. El Gobierno de coalición en el estado español apenas ha dado pasos efectivos en esa dirección. Al contrario, con la coartada de tener que aplicar reformas a cambio de recibir los fondos europeos, plantea ahora nuevos retrocesos en el ámbito de las pensiones.

c) Continúa la apuesta neoliberal de las políticas públicas en Euskal Herria

Como consecuencia de la pandemia, la Comisión Europea ha dejado en suspenso temporalmente reglas fiscales que definieron el marco austericida europeo que nuestros gobiernos (tanto el de Barkos como los de Chivite y Urkullu, así como las diputaciones) han venido asumiendo acríticamente, pactando reiteradamente su conformidad con el gobierno del Estado.

ELA denunció que estos acuerdos del Gobierno vasco, Gobierno de Navarra y las Diputaciones suponían un ataque al autogobierno. El gobierno de Rajoy sacó adelante, gracias al voto del PNV, el denominado “techo de gasto”, que en realidad es un corsé para limitar la capacidad de decisión del conjunto de las administraciones, incluidas las de Hego Euskal Herria. Hemos mantenido una firme oposición contra esa política y sus mecanismos, urgiendo a las fuerzas políticas progresistas para que rechacen estos acuerdos.

En el ámbito internacional Biden en EEUU, FMI o la OCDE (voces poco sospechosas de ser consideradas como socialistas) han advertido sobre la necesidad de afrontar cambios sustanciales en la política fiscal. Esas afirmaciones deben ser interpretadas, lógicamente, como una salida de emergencia de un capitalismo que ahora piensa que tiene que moderarse si quiere sobrevivir. Pero llama la atención la tardanza en no pocas fuerzas e instituciones en hacer suyas las críticas a las políticas de austeridad que se siguen aplicando. Resulta igualmente inaceptable el empeñamiento de nuestras instituciones en una política fiscal injusta. Nuestra campaña por otra fiscalidad desarrollada en el primer semestre de 2021 tuvo por objeto precisamente llamar la atención sobre esta situación tan grave, ante la cual lanzamos un mensaje tan cierto como urgente: si no hay reforma fiscal, vendrá la austeridad. Tenemos que seguir trabajando este eje central.

d) Necesitamos una izquierda con vocación de oposición

En debates como el presupuestario o el de la política fiscal se ha evidenciado que las posiciones mantenidas por EH-Bildu y Elkarrekin Podemos no han estado en consonancia con el papel que, a juicio de ELA, deben tener las fuerzas políticas de izquierda, que deben impugnar el modelo y las políticas que se vienen aplicando y plantear alternativas a las mismas.

ELA hizo pública su crítica al acuerdo presupuestario para 2020 entre Elkarrekin Podemos y el Gobierno de Urkullu. Un acuerdo insuficiente que no hacía crecer el presupuesto el año en el que el superávit del gobierno llegó a los 800 millones. El propio Gobierno vasco publicó una encuesta en la que la pobreza se sitúa en su tasa más alta desde 1986, y lo hizo el mismo mes del acuerdo. Limitar el papel político de la izquierda a la visibilidad mediática que estos acuerdos conceden y a un concepto tan discutible como el de la “utilidad política” es, en opinión de ELA, la vía que la izquierda debería evitar.

Ese mismo debate se ha reproducido con EH Bildu. Contando el Gobierno vasco de Urkullu con mayoría absoluta en el Parlamento, y manteniendo políticas de clara orientación antisocial, resulta difícil de entender la disposición e insistencia por parte de EH Bildu para negociar esos presupuestos, en vez de hacer una lectura crítica y plantear la necesidad de una alternativa. El propio consejero de Hacienda lo resumió con una frase: “No hay una crítica frontal a los presupuestos, por lo que entiendo que implícitamente se apoyan”.

Esta relativización del debate presupuestario y fiscal se ha producido de una manera más visible en Navarra. Con la defensa del valor de los acuerdos presupuestarios que EH Bildu



ha aprobado a los gobiernos de Barkos y Chivite han desaparecido en el discurso político referencias críticas y alternativas a las políticas hegemónicas.

e) Retrocesos en Navarra. La larga sombra del régimen

En el anterior Congreso subrayamos que no debía echarse a perder el tiempo político abierto tras la salida de UPN del Gobierno de Navarra. ELA dio valor, en el nuevo ejecutivo de Barkos, a los cambios realizados en el terreno de la memoria histórica, el euskera, Skolae o el fin de los privilegios de CEN, UGT y CCOO (en este caso tras intensas campañas de denuncia por parte de ELA). Sin embargo, el cambio no alcanzó, ni mucho menos, a las cuestiones económicas y sociales más decisivas.

ELA apostó, desde el primer momento, por combinar la interpelación y la movilización, para conseguir que el cambio avanzase en todos los terrenos. Lo hicimos con exigencia y rigor, entendiendo que la mejor forma de garantizar que la derecha no volviese al Gobierno era que las políticas realmente cambiasen. Este proceder no siempre fue entendido desde algunas instancias del gobierno ni de sus socios; otros sectores sociales entendían que la interpelación y la movilización solo beneficiaba a la derecha. Nosotras y nosotros creemos, sin embargo, que la desmovilización y el silencio son la peor opción cuando una agenda de cambio no se impulsa, gobierne quien gobierne.

Tanto el Gobierno de Barkos como el de Chivite, se han empeñado, por ejemplo, en la negativa a modificar la fiscalidad y en construir el TAV. Junto a ello, este mismo año asistimos a retrocesos en materia lingüística (con la nueva ley del euskera en la administración) y a la recuperación de un modelo de diálogo social que entendíamos superado (más tras la sucesión de escándalos ligados a él); ese diálogo social vuelve ahora con la firma y la financiación del Plan de empleo con UGT, CCOO y CEN.

2. Un desafío inesperado: responder a una pandemia

Como decíamos más arriba, la pandemia ha condicionado absolutamente la actividad del sindicato en el último año y medio. Ha exigido un enorme esfuerzo organizativo, teniendo que hacer frente a la difícil situación generada en empresas y sectores por las medidas y restricciones establecidas para evitar la propagación del virus. Nuestras formas habituales de trabajo, basadas en la relación personal, en la cercanía y en las dinámicas grupales en la base, se han visto muy afectadas.

La pandemia ha alterado, por tanto, nuestras agendas, prioridades y formas de trabajo. Sobre la marcha hemos debido incorporar innovaciones ligadas al uso de las nuevas tecnologías o la atención online. Garantizar la actividad del sindicato ha sido un reto enorme, que hemos abordado mediante un gran esfuerzo colectivo. Afortunadamente, lejos de quedar bloqueados, hemos conseguido mantener operativo el sindicato y prestar el servicio y la debida atención a nuestra afiliación, además de seguir dinamizando (con limitaciones evidentemente) la negociación colectiva, las elecciones sindicales (en ocasiones detenidas) o la acción política y social.

La pandemia afectó de lleno al Área de Salud Laboral, que tuvo que afrontar una situación excepcional. Nuestras administraciones asumieron como un daño colateral el riesgo sobre

la salud de la clase trabajadora, y el sindicato tuvo que dar una respuesta muy contundente a esa situación.

En función de la regulación cambiante en términos de salud pública a lo largo de la pandemia, hemos trabajado mucho dando la debida información sobre las medidas vigentes en cada momento, y hemos modulado las reivindicaciones pertinentes en cada coyuntura, gracias a la colaboración entre federaciones y Área de Salud Laboral.

Hemos presentado numerosas denuncias por la ausencia de medidas preventivas. Muchas de ellas, debidamente canalizadas a través de los servicios jurídicos, se convirtieron en sentencias favorables, con fallos referenciales en Osakidetza o en la Ertzaintza, lo que ha obligado a las administraciones a adoptar medidas preventivas.

Hemos llevado a cabo constantes movilizaciones en defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores. Debemos recordar que, cuando la vida de las personas trabajadoras corría peligro, algunas de nuestras delegadas y delegados (tal y como se detalla en los próximos párrafos) tuvieron que decidir la interrupción de la actividad en su empresa, aunque esta decisión no fue respaldada por las administraciones. También hemos realizado propuestas políticas (como la creación de un equipo de inspección específico para esta situación excepcional) situando la salud laboral en el centro del debate.

No ha sido tarea fácil responder a tantas y diferentes urgencias en los centros de trabajo. Durante el confinamiento, muchos trabajadores y, sobre todo, trabajadoras fueron declaradas en la práctica como esenciales, con la paradoja de que muchos de esos empleos son pasto de la precariedad laboral. Ese fue el caso, por ejemplo, de las trabajadoras del comercio o la limpieza, que tenían que acudir a trabajar sin medidas de seguridad, y debieron protegerse con material de elaboración propia. Entre ellas también las trabajadoras de las residencias, uno de los sectores con más contagios y en el cual las medidas de protección solo llegaron tras las campañas de denuncia del sindicato. Queremos recordar que las trabajadoras de residencias de Gipuzkoa dejaron en suspenso la huelga para incorporarse a sus puestos de trabajo en una situación dramática.

Tanto el sector sanitario como el socio-sanitario, desde las ambulancias al conjunto del personal de Osakidetza y Osasunbidea, han padecido la saturación de los centros, el aumento de las horas de trabajo, la falta de medidas de seguridad y un agotamiento psíquico cuyas consecuencias persisten y seguirán presentes en el tiempo.

En los primeros días del confinamiento, en sectores como el industrial o la construcción, muchas empresas se empeñaban en mantener la actividad a pesar del incremento de las muertes y contagios reconocido por las autoridades. Ante la negativa de las empresas a suspender temporalmente la actividad y la falta de implicación de las administraciones, las plantilla de empresas como Mercedes, Sidenor o Tubacex hicieron gala de una enorme determinación y responsabilidad, decidiendo, a pesar de las amenazas y corriendo riesgos enormes, paralizar la actividad hasta tener garantizadas unas mínimas condiciones de seguridad.

Las amenazas patronales fueron constantes, así como las desconsideraciones políticas como las de la consejera Tapia, que llegó a afirmar (en una situación de emergencia sanitaria) que continuar con la obra pública como el TAV -que lleva años de retraso- era un trabajo esencial inaplazable. En el mismo tono se manifestó reiteradamente el presidente de Confebask que, animado por el Gobierno Vasco, se oponía a cualquier paralización temporal de la actividad. Tanto el Gobierno de Chivite como el de Urkullu (este último en mayor medida)



apostaron por mantener los centros de trabajo abiertos a cualquier precio. Este proceder fue una enorme irresponsabilidad en términos de salud pública e, igualmente, un fracaso en términos económicos.

En cuanto a la gestión sanitaria, como hemos venido diciendo, la decisión europea de convivir con el Coronavirus ha sido un fracaso. Los países que han apostaron por la erradicación (como en Asia u Oceanía) tomaron y siguen tomando medidas más drásticas, pero también de más corta duración, paralizando la actividad empresarial cuando es necesario. Los datos son irrefutables: han tenido menos contagios, pudieron hacer una vida más normal y sus economías se han visto afectadas en menor medida.

Una de las conclusiones fuertes de este tiempo es que los servicios públicos y los sistemas sanitarios y de cuidados son clave para abordar una pandemia. Toda la sociedad ha sido bien consciente de esto. Lamentablemente, no se ha fortalecido la atención primaria (las huelgas convocadas en Osakidetza exigían, entre otras cosas, este refuerzo) ni se ha revisado al actual sector y modelo de cuidados, muy precario, en el cual promovimos varias huelgas (en algunos casos lideradas en solitario por ELA) a favor de la publicación.

Las labores de detección y prevención han sido igualmente insuficientes. El protocolo de la CAPV ignoró lo que sucedía, por ejemplo, en el transporte público, con la movilidad o en el mundo del trabajo. En la CAPV, entre octubre de 2020 y enero de 2021, más del 70% de los brotes de Coronavirus se detectaron en el ámbito laboral. El Gobierno no tomó ninguna medida en este ámbito desatendiendo las propuestas de ELA para incrementar la plantilla de inspección.

La prioridad del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra ha sido gastar lo menos posible. Solo así se puede entender que, en 2020, a pesar de haber tenido que enfrentar las consecuencias de la pandemia, ambos gobiernos hayan mantenido su presupuesto sin incrementar el gasto, a diferencia de la mayor parte de los gobiernos europeos. Esa cicatería se ha trasladado también a la falta de apoyo a personas y sectores en situaciones de dificultad por el Covid. La comparativa en ese esfuerzo con gobiernos europeos o, incluso, con el gobierno español dejan en evidencia a nuestros gobiernos.

En el terreno político el objetivo ha sido evitar el coste político. Esto ha resultado muy evidente en relación con la declaración del Estado de alarma. El Gobierno Urkullu mostró en las primeras semanas su oposición más vehemente con el objetivo de mantener las empresas abiertas; meses después acabó defendiendo la continuidad de ese Estado de alarma en el Estado para alargar las medidas.

ELA ha exigido que esta crisis tuviese una salida diferente a la crisis del 2008. Ante la gravedad de la situación, decidimos participar en las llamadas "Mesas de Crisis" que tanto el Gobierno de Urkullu como el de Chivite pusieron en marcha. Sin embargo, en el caso de la CAPV, tras participar en tres reuniones y constatar allí la falta de interés en nuestras propuestas, decidimos suspender nuestra participación.

Muchas de las propuestas que ELA envió a estas instituciones y a partidos políticos se recogen en el documento elaborado en plena pandemia, y aprobado por el Comité Nacional, "Por una salida justa a la crisis". Ese documento, que presentamos apenas dos meses después de iniciado el confinamiento de 2020, indicó las líneas a seguir por nuestra organización.

En definitiva, y volviendo al análisis del impacto de la pandemia en la vida del sindicato, y con la perspectiva que nos dan unos meses, es importante reconocer el papel de nuestra

organización en la defensa de la salud laboral en los días más complicados. Difícilmente se puede ser más coherente con el lema de la huelga general que unas semanas antes, en enero, habíamos llevado a cabo: primero la vida.

El Comité Ejecutivo considera que el esfuerzo colectivo ha estado a la altura de las circunstancias. Estamos orgullosos y orgullosas del compromiso de cada responsable del sindicato, que ha tenido que hacer frente a situaciones muy difíciles comenzando por el plano emocional, compatibilizando labores de cuidados mediante dobles jornadas de trabajo. Ese compromiso es lo mejor de nuestra organización. Gracias a todos y todas por estar a la altura de este desafío enorme.

3. Una Negociación colectiva que aborda la precariedad laboral

En la ponencia del anterior Congreso nos fijamos como meta reactivar la negociación colectiva priorizando dos espacios de lucha: la precariedad y la discriminación de género. Con el fin de alcanzar esas metas considerábamos imprescindible mejorar nuestra capacidad de conflicto y huelga.

a) La negociación colectiva se reactivó visiblemente antes de la pandemia

Antes de la pandemia se había incrementado notablemente el número de huelgas en nuestro país. Según datos del Consejo de Relaciones Laborales de la CAPV (no disponemos de datos sobre Navarra), entre 2017 y 2019 el número de huelgas se dobló y el de huelguistas aumentó en un 800%. En esa tendencia tuvieron un peso decisivo varias huelgas indefinidas en centros de trabajo, en especial las largas y memorables luchas en centros y sectores, algunos feminizados como el de Residencias de la tercera edad de Bizkaia y Gipuzkoa, u otros como el Metal de Bizkaia, la Enseñanza concertada, o el Papel y Artes Gráficas de Gipuzkoa.

La pandemia supuso la suspensión de huelgas y la paralización de dinámicas negociadoras. Sin embargo, aun a falta de datos oficiales, constatamos ya en 2021 que las huelgas se han incrementado de manera importante (sectoriales como el Comercio, Limpieza, Cuidados... así como conflictos por despidos en muchas empresas o por la consolidación de las y los interinos en las administraciones públicas).

b) Sin huelga algunos acuerdos no son posibles

Hemos vuelto a constatar que, sin huelga, algunos acuerdos no son posibles. Es un instrumento determinante para combatir la precariedad. En muchos sectores y empresas solo hemos podido lograr mejoras importantes por medio de huelgas largas; a veces en solitario, como en las Residencias de Bizkaia, con 378 días, para conquistar mejoras sustanciales en un sector precario, y otras veces con otros sindicatos, como en los Centros concertados, donde hubo que hacer 27 días de huelga para recuperar y mejorar un convenio perdido diez años atrás. Donde no hemos sido capaces de articular luchas como esas, los gobiernos bloquean totalmente la negociación colectiva.

En la enseñanza pública de la CAPV llevamos a cabo, junto a LAB y Steilas, una dinámica de huelgas que concluyó a iniciativa de estas dos organizaciones sin abrir grieta en el muro le-



vantado por la administración: fue una oportunidad perdida para demostrar que es posible otra negociación colectiva, también en las administraciones. La negociación en el sector público de Navarra ha estado totalmente condicionada por el acuerdo suscrito por LAB, UGT y CCOO con el Gobierno. Hay que recordar que ELA denunció que para el desarrollo de acuerdo era imprescindible que el Gobierno cerrase cada ejercicio con superávit, es decir, que la política de austeridad siguiera en vigor.

La imposición de servicios mínimos abusivos sigue suponiendo el vaciamiento del derecho a la huelga en muchos ámbitos, o su limitación, de forma que los conflictos se alargan en el tiempo lo que condiciona la dinámica negociadora. Esta imposición de servicios mínimos tiene especial impacto en ámbitos feminizados, como los Cuidados o la Limpieza, ámbitos declarados esenciales o vitales para imponer servicios mínimos, pero que no tienen la misma consideración a la hora de fijar unas condiciones de trabajo equiparables con sectores masculinizados. En la práctica, los servicios mínimos están reprimiendo la lucha de las mujeres para acabar con las brechas y discriminaciones que padecen en los centros de trabajo. No en vano, el 62,1% de los hombres contaba con un convenio actualizado; sin embargo, solo el 47% de las mujeres se encontraba en esa situación.

Finalmente, a la hora de impulsar luchas en Navarra nos ha condicionado mucho el papel de los demás sindicatos, en la medida en que tienen una representación mayor que en la CAPV. Esa situación limita nuestra capacidad de activar empresas y sectores. Esto ha sido evidente en sectores feminizados (en el sector de cuidados tuvimos que hacer la huelga en solitario, y en limpiezas UGT y CCOO llegaron a un acuerdo la víspera de la huelga). Igualmente, hemos tenido grandes dificultades con LAB para activar el sector público por su rechazo permanente a activar dinámicas de huelga.

c) Hemos recuperado una parte importante de la cobertura tras las reformas

En este clima de movilización y huelga la cobertura de la negociación colectiva se ha visto incrementada sobremanera. Dado que carecemos, una vez más, de datos sobre Nafarroa, nos tenemos que limitar a la lectura de la CAPV. Aquí hemos elevado el número de trabajadoras y trabajadores con el convenio actualizado del 33,2% de 2017 al 55,4% de cierre de 2020, y hemos reducido el número de personas trabajadoras que no tienen ningún tipo de cobertura del 17,9% al 9,8%. En este aumento han tenido mucha incidencia la actualización de convenios sectoriales masculinizados (los Metales de Bizkaia o Gipuzkoa, o la Construcción de Bizkaia) que llevaban tiempo decaídos y que, tras procesos de movilización importantes, se actualizaron.

A la hora de renovar convenios nos encontramos con especiales dificultades en dos ámbitos: las administraciones públicas y los sectores feminizados de Gipuzkoa.

En el caso de las administraciones, tanto en lo que se refiere a las personas empleadas directamente como a las subcontratadas, las propias administraciones -de la CAPV y Navarra- han sido un muro para la consecución de mejoras en las condiciones laborales.

En el caso de Gipuzkoa todos los convenios de sectores masculinizados están actualizados; en algunos casos hemos puesto al día, con mejoras importantes, convenios que acumulaban retrasos de varios años (Construcción y Metal). En cambio, la patronal bloquea totalmente la mejora de los convenios en sectores feminizados y que cuentan con peores condiciones de trabajo (Limpieza, Hostelería, Comercio...). Impulsar y activar dinámicas de movilización en estos sectores es un desafío ineludible.

Los convenios que ELA ha firmado han supuesto una mejora sustancial de las condiciones para las trabajadoras y trabajadores, además de la actualización de los acuerdos. Ha sido especialmente importante el hecho de negociar y acordar medidas contra la precariedad (medidas para garantizar la aplicación del convenio en las subcontratas de la Construcción de Gipuzkoa, aplicación del convenio de Hoteles u Hostelería a las trabajadoras de Limpieza, subrogación en el Metal o en el Transporte de mercancías de Araba...).

d) Conflictos contra la precariedad

El aumento de la conflictividad protagonizado por ELA no solo ha conllevado la actualización de convenios, sino que el aumento de la cobertura ha venido acompañado de contenidos reivindicativos ambiciosos, incluso en sectores en los que ELA ha considerado que no era pertinente la firma por poder aspirar a mejores convenios.

Hemos alcanzado además grandes logros contra la precariedad en varios centros de trabajo (Eulen-Palacio Euskalduna, trabajadoras de NH y Barceló, Azkuna Zentroa de Bilbao, Gestión deportiva, Navarpluma, CIE-Automotive o Ferrovial Araia), algunas de ellas lideradas por trabajadores y trabajadoras migrantes. No obstante, todavía nos falta camino por recorrer hasta lograr que la precariedad se sitúe en el centro de la actividad del sindicato, en especial, para que la lucha contra la precariedad se aborde de manera sistemática en el cotidiano de nuestras secciones sindicales.

e) Un equipo para defender mejor el empleo

Ante la perspectiva de una eventual expansión de situaciones críticas en empresas, acrecentadas por la Covid-19, decidimos en junio de 2020 la organización de un equipo que trabajase exclusivamente las situaciones de EREs y Concursos de Acreedores. Buscamos con ello dar apoyo directo a nuestras secciones sindicales en colaboración con las Federaciones. Este equipo está conformado por economistas, servicios jurídicos y responsables de Secretaría federales.

La puesta en marcha de esta experiencia ha supuesto una mejora en la coordinación y el apoyo técnico ante esas situaciones que, a su vez, ha posibilitado a nuestras secciones sindicales afrontar las negociaciones con las empresas con mayor seguridad y aumentar nuestra capacidad de resistencia a las empresas.

Hoy podemos afirmar que, en Euskal Herria, incluso con una legislación tan desfavorable, no es sencillo despedir o cerrar empresas. Llegamos al Congreso con procesos de despidos todavía sin cerrar, por lo que es pronto para sacar conclusiones definitivas, pero a día de hoy constatamos que la organización de este equipo nos ha permitido coordinar mejor la dirección técnica y política en situaciones críticas, genera además conocimiento y logra sentencias novedosas, y contribuye a dar seguridad a plantillas que viven situaciones muy complicadas.

f) Hacia una negociación colectiva feminista

Hacemos un balance también positivo respecto de la lucha contra la discriminación de género (como en las Residencias de Bizkaia, o las Limpiezas de juzgados y comisarías de Gipuzkoa), pero como decíamos, nos falta un largo camino por andar a la hora de hacer



frente a la brecha de género, no solo para que desaparezcan las situaciones discriminatorias desde el punto de vista material, sino también para que el modo de afrontar la negociación colectiva responda a los intereses de las mujeres desde la equidad. Hemos conseguido que la brecha salarial se convierta en una referencia real en la negociación colectiva, pero todavía, salvo alguna excepción, no hemos llevado a patronales y administraciones a acordar de manera generalizada medidas eficaces contra la brecha salarial.

En los últimos años el área de Equidad de género ha asumido un rol activo para impulsar una negociación colectiva que responda a las necesidades e intereses de las mujeres estando al lado de las federaciones, ofreciendo la ayuda que nos han solicitado, a la hora de garantizar la lectura de género y avanzar en la equidad en los contenidos de los convenios.

Con las modificaciones legislativas habidas desde 2019 en torno a los planes de igualdad (Decreto 6/2019 y 901/2020) se ha establecido de modo progresivo la obligación de elaborar Planes de igualdad para las empresas en que trabajan más de 50 personas. Junto a ello, en este tiempo se ha ido concretando la naturaleza de los Planes de igualdad, su negociación, contenido y proceso; en gran medida se les reconoce su carácter de materia de negociación colectiva.

Hemos dado impulso a estos Planes de igualdad, ubicando en el área de Género a una persona más dedicada a este objeto. Creemos que, si son trabajados con ambición, son también un instrumento para impulsar la negociación colectiva feminista.

En los últimos años hemos organizado un buen número de sesiones formativas con personas de secretaría y delegadas con el fin de profundizar en esta cuestión. Debimos paralizar este proceso por causa de la pandemia y, por ello, nos queda mucho camino por recorrer. Hemos firmado menos planes de los que hubiéramos querido, pero podemos también trasladar los contenidos que no logremos en los Planes de igualdad a los convenios colectivos.

g) Lucha contra la estatalización

En el periodo intercongresual ha sido importante la defensa del Acuerdo Interprofesional firmado en enero de 2017. En febrero de 2018 la patronal estatal de Colectividades (FEADRS) impugnó el acuerdo. Conseguimos que desistiera mediante una convocatoria de huelga. A partir de ahí la lucha contra la estatalización se ha centrado en el sector de la Hostelería, porque CCOO, UGT y FEADRS han tratado constantemente de imponer el convenio estatal a las trabajadoras y trabajadores de Hego Euskal Herria. Esta lucha no ha terminado.

En esa denuncia de la estatalización, ELA, con la CIG (sindicato gallego mayoritario) y la Intersindical catalana, ha impulsado varias dinámicas conjuntas para exigir la derogación de las tres últimas reformas laborales. Nuestra alianza se sustenta en una lectura crítica conjunta sobre la inacción del Gobierno español en cuestiones como la reforma laboral, así como el rechazo del llamado diálogo social como coartada para no acometer los cambios necesarios. Hemos insistido también en la urgencia de derogar la actual regulación del despido colectivo y la estructura de la negociación colectiva que permite la imposición en nuestros países de convenios estatales como vía para extender la precariedad. ELA no ha compartido el llamamiento que LAB realizó a UGT y CCOO para una acción conjunta contra los EREs, ya que la posición de estos sindicatos aprobando los EREs y su defensa de la estatalización, hacen imposible, a nuestro entender, esta colaboración.

En esa dirección, hemos celebrado reuniones con los partidos de nuestros de nuestras tres naciones que cuentan con representación en Madrid para urgirles a presionar políticamente para situar como prioridad estas cuestiones. Nos movilizamos conjuntamente realizando una concentración frente al Ministerio de Trabajo en Madrid (la ministra Yolanda Díaz se negó a recibirnos), y hemos puesto en marcha también campañas para exigir la derogación de la reforma mediante manifestaciones como las del 25 de marzo que en nuestro país, bajo el lema “No nos vendáis en Madrid”, interpelaron directamente a los partidos vascos con representación en el Congreso de los diputados.

4. Hacia una transición social, ecológica, democrática y feminista

ELA ha puesto en marcha diversas iniciativas en este cuatrienio para reivindicar un cambio radical en las políticas públicas y avanzar en las mencionadas transiciones, muchas de ellas mediante la confluencia sindical y social que representa la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria. Nuestro propósito en esta lucha se resume bien con la siguiente cita de Eric Toussaint, presidente del Comité para la Abolición de Deudas Ilegítimas (CADTM): “no estamos aquí para aceptar lo que nos dicen que es posible, sino para dar las respuestas que la situación exige e impulsar la movilización necesaria para hacer posible lo que es necesario”.

a) Hemos comprobado el potencial de un espacio de confluencia sindical y social

Para ELA la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria es una alianza estratégica entre organizaciones sindicales y sociales que defendemos un modelo radicalmente alternativo, con pensamiento y acción propia. Entre las iniciativas que este cuatrienio hemos desarrollado cabe subrayar las que siguen:

- El 2 de junio de 2018 celebramos una nueva edición de Alternatiben Herria, esta vez en Iruñea. Esta convocatoria tuvo un importante éxito, y sirvió para tejer nuevas redes sociales.
- En ese mismo año registramos en el Parlamento Vasco y en el de Navarra una Iniciativa Legislativa Popular contra la Pobreza y la Exclusión social, que demandaba una mejora sustancial de las prestaciones sociales y garantizar el acceso a una vivienda de alquiler social. El denominado “gobierno del cambio” de Navarra ni siquiera nos permitió iniciar el proceso de recogida de firmas, alegando que aprobar nuestras demandas supondría un incremento del gasto público (algo evidente, lógico y necesario), mostrando de esa manera un talante antidemocrático y una gran insensibilidad ante las situaciones de mayor vulnerabilidad social. Por su parte, el Parlamento Vasco no tuvo en cuenta las 51.000 firmas que avalaban las demandas, y con el voto del PNV, PSE-EE y PP rechazó la admisión a trámite de la ILP. Tenemos que valorar de manera muy positiva el trabajo de socialización y recogida de firmas desarrollado por ELA (más de 35.000). Es la vía a seguir en los próximos años, en especial en un momento en el que el Gobierno Vasco ha anunciado nuevos recortes en la RGI, y en el que en Navarra está en vigor la Ley aprobada en la anterior legislatura, que consolida los recortes que se venían aplicando en la Renta Garantizada.
- La Carta, en alianza con el movimiento de pensionistas de Euskal Herria, convocó la Huelga General del 30 de enero de 2020 (este tema se desarrolla en el siguiente punto de este informe).



- Desde la Carta también hemos organizado diversos actos y movilizaciones para rechazar los presupuestos de los gobiernos de Gasteiz e Iruña exigiendo unas cuentas sociales y participativas.

La pandemia de la Covid-19 impidió dar la continuidad deseable a la dinámica movilizadora, que es la única alternativa posible para poder cambiar las políticas de manera estructural. Tras esa Huelga general la Carta creó los espacios que se reúnen en cada una de las cuatro capitales de Hego Euskal Herria, con el objetivo de dar posibilidades reales de participación a los movimientos sociales, muchos de ellos de ámbito más local. Asimismo, se ha puesto en marcha un proceso de reposicionamiento de la Carta, que está previsto finalice en el primer cuatrimestre de 2022.

b) Hemos apostado por la Acción social

En este periodo intercongresual hemos puesto en marcha el área de Acción Social. La apuesta de ELA por un cambio de modelo social nos llevó a plantear la necesidad de reforzar este campo de intervención en un doble sentido: por un lado, garantizar una mayor y mejor presencia de ELA en las dinámicas sociales (plataformas ecologistas, dinámicas feministas, organizaciones sociales...) y, por otro, incorporar mejor en la agenda del sindicato las reflexiones, campañas o iniciativas en este terreno.

Para abordar esta tarea creamos un nuevo equipo, pero no conseguimos disponer de una persona en cada territorio hasta el comienzo de 2021 por lo que, obviamente, la acción de este ámbito no ha podido tener el recorrido que deseábamos. Sin embargo, creemos que ya se ha podido visualizar el potencial que tiene el paso dado, en una triple dirección:

- Ayudar a trabajar mejor internamente las cuestiones sociales. Queremos destacar el trabajo realizado durante la campaña sobre la fiscalidad llevada a cabo en la primavera de este mismo año. Las personas de Acción Social han sido claves en la labor de socialización realizada.
- Participar más y mejor en espacios comunes junto a otras organizaciones sindicales y sociales como la Carta de Derechos de Euskal Herria. La dinámica social tiene también un marcado componente local. Con la creación de Acción Social hemos mejorado de manera importante nuestra participación en estos espacios.
- El impulso de la militancia social. Es una línea de trabajo clave para los siguientes años. Todavía no hemos podido abordar con el tiempo suficiente esta dimensión, pero creemos que estamos en condiciones de dar nuevos pasos en esta materia, tal y como apunta la ponencia de este XV Congreso.

c) Huelgas feministas del 8 de marzo

Una labor importante del área de Género es alimentar la colaboración con el movimiento feminista. Han sido años fructíferos en este sentido, y cabe decir que el feminismo es un signo del tiempo también en nuestro país. También hemos trabajado conjuntamente con el movimiento feminista en torno a las convocatorias anuales del 8 de marzo y el 25 de noviembre.

ELA es miembro de la Marcha Mundial de las Mujeres de Euskal Herria. En los últimos años hemos participado, entre otras, en Feministon Herria y en el encuentro internacional y en la

5ª Acción internacional. Asimismo, mujeres de ELA participaron activamente en las Jornadas feministas celebradas en Durango en noviembre de 2019, bajo el lema “Salda badago”.

Todos los 8 de marzo son importantes en ELA, pero las mujeres del sindicato difícilmente olvidarán las vivencias de los años 2018 y 2019. El Movimiento Feminista de Euskal Herria llamó a las huelgas, en cuya convocatoria y organización participó ELA convocando en el ámbito del empleo un paro de cuatro horas en 2018 y una huelga general al año siguiente. Sin duda, ambas jornadas fueron históricas. Fueron huelgas que iban más allá del ámbito del empleo, y se manifestó de forma muy clara que, sin el trabajo diario invisible de las mujeres, este sistema no funciona.

Ambas huelgas fueron, asimismo, innovadoras para el sindicato; por un lado, porque quien las convocó fue el movimiento feminista a nivel internacional y, por otro, porque su planteamiento iba más allá del empleo: se llamó a la huelga en el trabajo reproductivo, y se puso el foco en los cuidados.

Aprendimos mucho también internamente durante la preparación de estas huelgas. Hicimos numerosas asambleas para explicar los motivos de la convocatoria, llevando a cabo un trabajo propio con las mujeres. En la mayoría de las comarcas organizamos sesiones de empoderamiento de las mujeres, estableciendo un vínculo directo con la huelga feminista. Extendimos el propio concepto de huelga más allá del trabajo formal habitual, pero subrayando y trabajando activamente también la importancia de la huelga en el empleo.

De hecho, la mayor aportación de ELA a las huelgas feministas partió de los ámbitos de trabajo donde las mujeres sufren la precariedad, porque también las huelgas que organizamos en estos sectores en los últimos años son huelgas feministas, sin duda. Las convocatorias del 8 de marzo sirvieron de marco general para esas luchas cotidianas.

d) Huelga general de 30 de enero de 2020

La Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria (de la que ELA forma parte) convocó el 30 de enero de 2020 una Huelga general a favor de las pensiones públicas, un empleo de calidad y el reconocimiento de nuevos derechos sociales. La huelga tuvo un importante seguimiento; muestra de ello fueron las grandes manifestaciones que congregaron a más de 150.000 personas tan solo en las movilizaciones de la mañana.

A diferencia de otras ocasiones, en las que las huelgas generales han ido encaminadas a rechazar determinadas medidas de recortes, la huelga del 30 de enero tuvo un carácter ofensivo. Fue una jornada histórica que va a quedar en la memoria de quienes salimos a la huelga, de las decenas de miles de pensionistas que salieron a la calle, de la importante participación de los movimientos feminista, ecologista, LGTB+ o antirracista.

La articulación de ese amplio espacio de lucha fue una de las grandes noticias de la jornada. Y tiene un gran mérito, porque se pretendió deslegitimar y hasta ocultar los argumentos de quienes convocábamos la huelga, en un desequilibrio mediático reiterado en favor de los portavoces de los gobiernos y la patronal.



La Huelga realizó cuatro interpelaciones:

- La primera, a la patronal, proponiendo a Confebask y CEN, un Acuerdo Interprofesional sobre materias concretas: salario mínimo de 1.200 euros; jornada máxima de 35 horas y mínima de 20; subrogación del empleo subcontratado y fin la brecha salarial.
- La segunda, a las instituciones de la CAPV y de Navarra. Urkullu, desde su particular concepción de la democracia, ni siquiera recibió a las organizaciones convocantes para escuchar sus razones. Alegó que su gobierno no tiene competencias, algo absolutamente falso. La Huelga puso en el centro del debate la eliminación de la temporalidad en el empleo público; los derechos laborales de quienes trabajan en las subcontratas de la administración; el complemento de las pensiones a 1.080 euros; los contenidos de la Iniciativa Legislativa Popular contra la pobreza y la exclusión social, o el derecho a un sistema de dependencia universal, público y gratuito: todas ellas materias en las que los gobiernos de Gasteiz e Iruñea son competentes.
- La tercera, al gobierno de Madrid. De un lado, exigíamos el derecho a negociar los convenios colectivos en Euskal Herria y derogar todas las reformas laborales y de pensiones de los gobiernos de Zapatero y Rajoy. Por otro lado, una petición para dejar de lado el diálogo social que otorga derecho a veto a la patronal, como ocurrió en el lamentable acuerdo sobre el Salario Mínimo, donde la mesa de diálogo social acordó una subida inferior a la que posteriormente el gobierno de coalición PSOE-UP aprobaría.
- Y la cuarta era una interpelación a los partidos de izquierda. Necesitamos una izquierda política que confronte las políticas neoliberales, sus políticas presupuestarias y fiscales y que ponga encima de la mesa políticas alternativas, haga pedagogía y construya masa social a favor de las mismas. Denunciamos que los acuerdos presupuestarios alcanzados en la CAPV, por Podemos, o en Navarra por EH Bildu, fueron justo en sentido contrario.

En el caso de Navarra responsables de EH Bildu llegaron a decir que los contenidos de la Tabla reivindicativa de la Huelga habían sido recogidos en el acuerdo con el gobierno de Chivite, algo que no se corresponde con la realidad. Rechazamos abiertamente este tipo afirmaciones propagandísticas y autojustificativas.

5. Nos falta un diagnóstico realista y compartido sobre el proceso nacional

Durante el periodo intercongresual, más allá de algunas transferencias de escaso calado político y económico (salvo la de prisiones a la CAPV), la erosión del autogobierno vasco por parte del estado ha continuado en su lógica histórica; hemos asistido además a ataques políticos y judiciales de calado (como en el caso del euskara) y, ya en el contexto de la pandemia, hemos asistido a una impugnación de facto de nuestra capacidad para definir nuestra política de salud pública.

En relación con la asunción de la plurinacionalidad en el estado creemos sinceramente que estamos peor que en el pasado. No se trata solo de que cuando se ha intentado modificar el marco jurídico (como la propuesta de nuevo estatuto político del Parlamento vasco, o el Estatut catalán) la respuesta de los principales partidos y aparatos del estado ha sido

negativa. Es que hoy, el sistema político español es mucho más abiertamente intransigente y represivo contra las reivindicaciones nacionales presentes en el estado.

De hecho, se propone abiertamente eliminar los marcos autonómicos (y evidentemente el convenio y el concierto económico), se amenaza con ilegalizar a las organizaciones independentistas por el solo hecho de serlo, se utiliza el poder judicial para imponer una concepción única de la unidad del estado.... Por todo ello, creemos indispensable sacar conclusiones sobre lo sucedido en Cataluña, sobre la gestión recentralizadora de la pandemia o el debate sobre la reforma estatutaria. La izquierda gobernante en el estado está muy lejos de ser un contrapunto en este sentido al discurso de las derechas que hegemonizan el espacio público y mediático en el estado.

No vamos a repetir aquí el balance que se realiza en el capítulo político de la ponencia. Pero sí debemos citar que ELA no se sintió ni mucho menos interpelada por el acuerdo de bases de autogobierno suscrito en su día por PNV y EH Bildu (que algunos responsables de Sortu y de EH Bildu valoraron como "histórico"). El PNV lleva varias legislaturas haciendo de una eventual reforma estatutaria un instrumento de distracción política que dilata sine die y a su antojo para desnaturalizar el debate y, sobre todo, evitar cualquier conato de confrontación con el estado. Cuando Urkullu asumió el cargo en 2012 subrayó como una de sus tres prioridades la de renovar el Estatuto en aquella legislatura. Pero desde el inicio dejó claro que en el acuerdo para ello, al menos, debía participar un partido constitucionalista, y que el proceso debía ser acordado con el Estado. Cuando han pasado siete años y se han agotado dos legislaturas, seguimos en el mismo punto, como no puede ser de otra manera. Resulta muy grave la incapacidad de la izquierda vasca para sacar conclusiones definitivas sobre esta realidad.

Somos conscientes de lo poco que hemos podido hacer en esta agenda. Pero es que hemos entendido que el requisito imprescindible para cualquier debate soberanista es que parta de un diagnóstico sin ficciones, que analice desde la máxima objetividad de la praxis política y las verdaderas estrategias de los actores en liza. Y no perder el tiempo dibujando castillos en el aire que, entre otras cosas, siguen permitiendo al nacionalismo gobernante homologarse como un agente "soberanista". Mientras esto sea así difícilmente podremos siquiera imaginar otro tipo de estrategias soberanistas.

Con la Declaración política conjunta de ELA y LAB de septiembre de 2017 quisimos subrayar la necesidad de trabajar por unos mínimos y poner en valor el modelo social en la lucha por la soberanía. Sociedad movilizadora, estructurada, viva, que lucha por la justicia y la igualdad, y una política valiente que concluya que Euskal Herria no debe mantenerse impasible ante la involución social y política que España representa. El documento denunciaba la involución del Estado español en ámbitos diversos; recorte de derechos laborales y sociales, ataque a la democracia, represión de la protesta social, recentralización de las competencias, etc...

El documento instaba a los partidos a que prioricen la agenda social como base de la agenda soberanista. "Si las políticas se ponen al servicio de los intereses de la mayoría de la sociedad se logrará sumar a una mayoría, que verá que es mejor que las decisiones se tomen aquí porque ello les beneficia", decíamos en el documento. Apostábamos, asimismo, por dar prioridad a las alianzas de izquierda.

Las diferencias entre ELA y LAB a la hora de llevar a la práctica este último punto no han permitido el desarrollo posterior del contenido que a ELA le hubiese gustado. Las diferentes lecturas entre ambos sindicatos sobre la interpelación, en este caso a EH Bildu, para que el proceso soberanista tenga también en el plano institucional una clara praxis desde la iz-



quiera, han impedido dar un alcance mayor al propósito del documento. En cualquier caso, ELA sigue haciendo suyo y defendiendo el contenido de ese documento en su integridad.

6. Congreso extraordinario: relevo en la Secretaria General

El 5 de abril de 2019 ELA celebró en Donostia un congreso extraordinario para refrendar con el órgano supremo del sindicato el cambio en la secretaría general y el nuevo Comité ejecutivo. Adolfo Muñoz “Txiki”, secretario general desde el año 2008, dejó la responsabilidad como secretario general por los motivos de edad que establece nuestro reglamento.

ELA, quiso aprovechar el Congreso para agradecer y reconocer el firme compromiso y la larga trayectoria militante del sindicalista que lideró el sindicato en los últimos once años. Txiki ha sido, además, el último dirigente de ELA que estuvo presente en el III Congreso de ELA de 1976.

El congreso eligió con amplia mayoría el nuevo Comité ejecutivo con Mitxel Lakuntza como secretario general y la incorporación de Maialen Aramburu como responsable de Acción Social, y supuso una nueva ocasión para renovar el compromiso militante y reforzar nuestra cohesión.

En el Congreso extraordinario no se debatió una ponencia porque se entendió que estaba plenamente vigente la aprobada en el anterior, en 2017, pero sí tres resoluciones en torno a la precariedad, el cambio social y el autogobierno. Las tres resoluciones fueron aprobadas por unanimidad.

7. El trabajo organizativo sigue siendo central

a) Un trabajo que excede a un solo periodo intercongresual

Hemos dicho muchas veces que nuestra propia organización es el ámbito donde de manera más radical y eficiente podemos trabajar, independientemente de las coyunturas sociales y políticas. Nuestro modelo y trabajo organizativo es el que determina mayormente las posibilidades en la mejora de las condiciones laborales y sociales. Lamentablemente, la excepcionalidad vivida en 2020 nos ha impedido profundizar de la manera que hubiéramos deseado en el trabajo organizativo que teníamos en marcha. No es poco, sin embargo, lo que hemos conseguido hacer.

Tenemos que comenzar poniendo el foco en el funcionamiento de la estructura que, como sabemos, juega un papel importante en nuestro modelo sindical. Hemos consolidado las nuevas formas de trabajo. La crisis de 2008 y las reformas laborales y de negociación colectiva que vinieron con posterioridad nos obligaron a revisar nuestro funcionamiento interno. Pusimos en marcha nuevas dinámicas organizativas cuya validez debíamos evaluar en el tiempo y podemos decir que el balance es muy positivo. La presencia reforzada de la dirección de federaciones en las comarcas, en concreto, trabajando de forma coordinada y compartiendo liderazgo con los y las responsables comarcales ha sido determinante para dar impulso al desafío de sindicalizar empresas y sectores.

Hemos formado equipos de trabajo bien organizados que nos permiten abordar colectivamente el cada vez más complejo trabajo en empresas y sectores. Esta realidad también nos ha permitido poder mantener el pulso sindical en las pymes en las que nuestra presencia sigue siendo real.

Tenemos mucho por hacer; nos gustaría llegar a mucho más y con mayor profundidad, pero la dinámica de negociación colectiva en diversos sectores, las altas de afiliación que seguimos teniendo y los resultados en elecciones sindicales demuestran que nuestra presencia en sectores y en empresas grandes y pequeñas sigue siendo real y nuestro modelo sindical es sólido.

No podemos pasar por alto el gran esfuerzo que estamos teniendo que hacer para abordar los desafíos sindicales que tenemos. Tenemos que ordenar mejor nuestro trabajo, establecer de forma clara las prioridades y las tareas que de ellas se derivan. Es una responsabilidad que empieza por la propia dirección.

La renovación generacional y de género, comenzando por la propia estructura, se ha convertido en un elemento consustancial de nuestro modelo organizativo. Sin duda el éxito de la apuesta sólo es posible por la asunción colectiva del reto y la disposición a asumir el esfuerzo que conlleva. Con la perspectiva que dan los años y con gran satisfacción, vemos lo importante que ha sido esta apuesta para adaptar el sindicato a las nuevas realidades y desafíos.

También, y en relación con lo anterior, hemos consolidado el proceso Herrera para la incorporación de nuevos cuadros a la estructura. Un plan de trabajo necesario y valorado que se está mejorando con la aportación y valoración de las personas que participan en el mismo. Desde la perspectiva de equidad de género es un proceso en el que debemos cuidar el impacto de género que conlleva la transmisión de conocimiento en relación al desempeño de los puestos de trabajo.

Tenemos que traer a colación lo que decíamos en la Ponencia del anterior Congreso confederal cuando afirmábamos que los desafíos exceden lo abordable en un solo periodo intercongresual y añadíamos que la tarea organizativa es, por definición, una tarea inconclusa en sus elementos clave.

Afirmábamos que la sindicalización de empresas, de centros de trabajo y de sectores es un desafío inmenso y complicado. Lo mismo podemos decir de los otros desafíos que planteamos en el XIV Congreso confederal en materia organizativa: dar un salto en la participación sobre todo entre las trabajadoras, responder a la heterogeneidad creciente del mundo del trabajo, repensar la organización desde la perspectiva de género y trabajar la ampliación de nuestra base militante.

Estamos en ello, mantenemos la tensión y avanzamos. Pero también es verdad que queremos mejorar en intensidad y velocidad y abarcar mucho de lo que hoy no llegamos. Son procesos muy complejos que tenemos que definir y trabajar mejor y, para ello, planificar más y mejor, y relacionarlo con la necesidad de dotarnos del Sistema de Gestión que estamos implementando en ELA.



b) Avanzar en la planificación

En el anterior congreso asumimos el compromiso de crear las condiciones adecuadas para poder trabajar de modo planificado en las diversas áreas. Avanzar en la mejora de nuestro trabajo planificado. Se trata de hacer mejor lo que está en nuestra mano, de trabajar con objetivos, de trabajar de otra manera para ganar en efectividad y sindicalizar más y mejor.

Para ello hemos venido creando y desarrollando en los últimos cuatro años un sistema de gestión, empezando desde la dirección. De hecho, si queremos dar pasos efectivos en el ámbito de la planificación, resulta imprescindible empezar por el Comité Nacional. Por ello, el trabajo realizado se ha centrado principalmente en el Comité Ejecutivo, y de un modo menos intenso en el Comité Nacional y algunas áreas confederales.

Para poner en marcha un sistema de gestión hay que superar tres etapas: formulación del modelo, construcción del sistema y, por último, la puesta en marcha. En ELA hemos trabajado en esas tres etapas en estos últimos años.

En resumen, podemos decir que el cometido de esta área ha sido sentar las bases de un Sistema de gestión adaptado al sindicato. Aún no hemos explicado y desarrollado este trabajo como es debido en los diversos niveles del sindicato. La ponencia de este XV. Congreso plantea como uno de los principales desafíos de los próximos cuatro años en lo organizativo la extensión del sistema de gestión al conjunto del sindicato.

c) Un sindicato feminista en construcción

En el último Congreso el proceso de cambio organizacional pro-equidad de género emprendido por el sindicato constituyó un hito. Habíamos compartido en el sindicato las principales conclusiones del diagnóstico y asumimos el firme compromiso de seguir dando pasos.

Tomando dicho diagnóstico como punto de partida, nuestro principal cometido en ese recorrido durante los últimos cuatro años ha sido formular y acordar el Plan Estratégico para la Equidad de Género.

Hemos llevado a cabo esta labor mediante un proceso participativo innovador, en el que han participado personas pertenecientes a diferentes áreas del sindicato, desde la dirección hasta las delegadas y delegados sindicales.

Se han desarrollado gran número de sesiones de trabajo, con una amplia participación, distribuidas en diferentes ejes (derechos, aprendizaje, modelo de sociedad...). En estos ejes se han definido las estrategias y líneas de trabajo que seguirá el sindicato en los próximos cuatro años (en la negociación colectiva, elecciones sindicales, servicios jurídicos, formación, acción social...). El papel del área de equidad de género ha sido la organización y el impulso de todo ello y, por supuesto, el de tener una participación activa.

Por otro lado, ELA ha incorporado durante los últimos años dos fechas importantes en su agenda; el 25 de noviembre y 28 de junio. En esos días se trata de trabajar internamente la denuncia de la violencia machista y la defensa de los derechos de las personas LGTBIQ+. Cada año hemos organizado actos de diferente tipo, profundizando en la concienciación y el discurso en torno a estas cuestiones.

d) Una organización cada vez más euskaldun

La aplicación de nuestro Plan estratégico ha hecho que el uso del euskara en el sindicato haya aumentado en cuatro puntos, según el panel de indicadores que utilizamos.

Hemos participado en Euskaraldia; su mayor virtud ha sido que se ha abordado la situación del euskara con un importante número de militantes del sindicato y reafirmar el compromiso de la organización hacia los derechos lingüísticos de los y las euskaldunes, y ha permitido reforzar la nueva vía emprendida sobre todo desde el último Congreso. Hemos modificado costumbres lingüísticas, pero el uso del euskara no se corresponde todavía con el nivel de conocimiento de la gente de ELA.

El número de cursos en euskara se ha incrementado notablemente (en términos relativos, ya que la formación se ha visto fuertemente afectada por la pandemia), pero no organizamos todos los cursos en euskara que serían posibles en función del número de militantes y delegados y delegadas euskaldunes que tenemos.

En los Servicios Jurídicos hemos puesto en marcha recientemente el Plan de normalización del euskara. Con él queremos incrementar a partir de ahora el número de demandas en euskara en la jurisdicción social; en el contencioso-administrativo de Gipuzkoa hemos empezado un periodo de prueba. En el próximo Congreso podremos evaluar los resultados de este plan.

Por último, antes de la pandemia hicimos un intento de unir en red a la militancia euskaltzale del sindicato; tuvimos una primera reunión, pero la pandemia nos obligó a abandonar el plan previsto para este colectivo; en los próximos cuatro años tendremos la oportunidad de darle continuidad.

8. Hemos crecido en elecciones y afiliación

Una de las tareas permanentes que nos encomienda cada congreso es el crecimiento de la base afiliativa y representativa. Podemos decir que en estos cuatro años lo hemos conseguido, consolidando a ELA como sindicato mayoritario de Euskal Herria, y habiendo alcanzado nuestro record histórico en abril de 2019, con un 36,85% de representación.

Hemos pasado con nota el anterior periodo concentrado mejorando nuestra representación general. En la CAPV rompimos el techo histórico con el 41,65% y, en Navarra, el 23,23%. ELA es primer sindicato en 11 de las 12 comarcas y superamos el 40% en 8 de esas 11. Nuestra representación es muy homogénea en el conjunto del país, aunque siempre tenemos, lógicamente, ámbitos en los que mejorar.

Queremos subrayar el mérito de lo conseguido en este apartado. Que 4 de cada 10 personas delegadas que se eligen en la CAPV sean de ELA supone el mayor de los reconocimientos para un sindicato; nos otorga una gran legitimidad y una amplia base desde la que organizarnos para mejorar las condiciones de la clase trabajadora. Este logro es solo posible con la implicación y la constancia del conjunto de la militancia.

En cuanto a la implantación del sindicato en Navarra, el trabajo desarrollado nos ha permitido situarnos a algo más de un centenar de representantes de ser el primer sindicato en



Navarra. Nuestro proyecto cuenta con un respaldo afiliativo cada vez mayor, y en las elecciones sindicales hemos alcanzado también en este cuatrienio nuestro máximo histórico.

En relación con la afiliación, hemos conseguido en este periodo acabar con el descenso de años anteriores y hemos crecido: somos 1.965 afiliados más que en marzo del 2017 (pasando de 98960 afiliados y afiliadas a 100.925 en agosto de 2021). Especialmente destacable es la afiliación de mujeres. Somos 3.272 mujeres más que en marzo del 2017, lo que quiere decir que el crecimiento en afiliación de mujeres supera el saldo neto global. El 46,10 % de la afiliación son mujeres.

9. El trabajo desarrollado en otras áreas y responsabilidades confederales

a) Gabinete de Estudios: análisis y propuesta desde una perspectiva crítica

El análisis y la valoración de las políticas públicas y la realidad social desde una perspectiva crítica y alternativa es una condición inherente a un proyecto de contrapoder como el nuestro. Generar argumentos y pensamiento es indispensable para la confrontación ideológica y para definir estrategias que aspiran a cambios sociales y políticas alternativas. El análisis de las políticas públicas y medioambientales es parte de ese trabajo que se desarrolla desde el Gabinete de Estudios y el Área de medioambiente.

En estos cuatro años, el Gabinete de Estudios de ELA ha consolidado su condición de referente, tanto interno como externo. Dos documentos dan fe de esto: "Por una salida justa", con propuestas concretas para abordar la crisis, y la Valoración sobre los Fondos Europeos, en la que analizamos con rigor los acuerdos alcanzados a nivel europeo sobre los fondos, más allá de los globos sonda que solo pretendían confundir a la gente. Desde un principio dejamos clara su condicionalidad y que estaban diseñados para dar grandes cantidades de dinero a empresas multinacionales.

El Gabinete de Estudios ha seguido elaborando informes relevantes, entre los que podemos destacar:

- Los que hacen referencia a la fiscalidad. Son informes referentes que permiten situar con rigor la utilización del Concierto y Convenio Económico a favor de los intereses del capital, y han ido marcando alternativas claras y realizables. En esta dirección ELA puso en marcha en la primavera de 2021 una campaña interna y externa con movilizaciones para exigir a las Diputaciones y el Gobierno de Navarra cambios en la política fiscal ante las necesidades estructurales existentes agravadas por la pandemia.
- Los informes sobre los Presupuestos del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra. Anualmente realizamos un trabajo detallado, que permite contrarrestar la propaganda de los gobiernos, así como la falta de rigor informativa de los medios de comunicación dominantes.
- Hemos sido capaces de recuperar la periodicidad trimestral de nuestro Análisis de Coyuntura Económica y Social, así como la publicación Azterketak. Al mismo tiempo

hemos comenzado a publicar mensualmente un Boletín digital, mejorando sustancialmente el anterior boletín.

El trabajo del Gabinete se ha venido extendiendo también a espacios en los que participamos junto a otras organizaciones sindicales y sociales, entre los que se pueden destacar dos:

- La iniciativa Euskal Herriak Kapitalari Planto, que se ha creado para confrontar el poder corporativo y poner freno a las multinacionales, tras las movilizaciones desarrolladas en 2017 contra el acuerdo comercial entre UE y Canadá (CETA) y el TTIP, que sacaron a la calle a miles de personas en Euskal Herria. Recientemente ha publicado un trabajo magnífico: "La guía sobre los Fondos Europeos".
- Kutxabank Publikoa: de la que cabe destacar las campañas contra las comisiones de la banca o las jornadas realizadas sobre la Banca Pública.

b) El compromiso medioambiental, cada vez más presente

En el Área de medioambiente hemos vivido unos años muy intensos. Existe un amplio consenso sobre la necesidad de tomar medidas drásticas y urgentes para afrontar la crisis climática que pone en peligro el futuro del planeta y de la vida en el mismo tal como la conocemos. Pero existe una gran distancia entre esa necesidad y las escasas medidas que se adoptan por parte de las instituciones responsables.

La crisis ecológica (climática, energética y de materiales) tendrá una gran repercusión en el empleo, con sectores que decrecerán y perderán empleos y con otros que generarán más puestos de trabajo, siempre y cuando se apueste por ellos. ELA realizó su primera reflexión en esta línea en 2013, con un estudio sobre cómo tiene que ser la transición ecológica y social de la economía. Desde entonces, hemos venido profundizando en esta cuestión, llevando nuestras reflexiones y propuestas al conjunto de la estructura y a las federaciones, sobre todo a la de Industria y Construcción, así como en la formación de nuevas personas liberadas. Asimismo, hemos realizado campañas en las empresas más contaminantes y formado a personas delegadas.

El área de medioambiente de ELA ha contribuido a extender la concienciación en el sindicato y en el conjunto de la sociedad, a través de iniciativas muy diferentes como, por ejemplo:

- El boletín digital mensual que elabora, que ha mejorado también el anterior boletín.
- La consolidación de la colección Ingurugaiak, que aborda cuestiones determinantes para la transformación ecosocial del actual sistema.
- La incorporación a TUED, Red sindical internacional por la democracia energética, un espacio que aglutina a sindicatos de todo el mundo con una visión coherente con esa transformación ecosocial.
- La participación en los Encuentros Ecosocialistas celebrados en Lisboa en diciembre de 2018, y que no han podido tener continuidad debido a la pandemia.

Junto a estas iniciativas, el área ha impulsado acciones relevantes entre las que podemos destacar:



- La denuncia de lo sucedido en el derrumbe del vertedero de Zaldibar y la política de las instituciones vascas que han llevado a esa situación.
- El rechazo a la extensión de la incineración, y la solidaridad con los anteriores responsables de la Diputación de Gipuzkoa (Iñaki Errazkin y Ainhoa Intxaundarrieta), que fueron sometidos a un proceso de castigo ejemplarizante por la actual Diputación.
- Las campañas contra infraestructuras inútiles, como el TAV.
- Las movilizaciones en febrero de 2019, en torno a la Climate Strike convocada a nivel mundial.
- La exigencia de 100 secciones sindicales de ELA a sus empresas para que se concreten planes para reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. Cabe destacar la nula respuesta de las empresas a esta demanda.

Queremos recordar en este informe que a finales de 2017 se decretó el cierre definitivo de Garoña. Fue una gran noticia, fruto de la lucha social llevada a cabo durante muchos años en la que participamos.

c) Agenda internacional y de solidaridad

Aunque pueda parecernos increíble, el sindicalismo sigue siendo una realidad perseguida en la mayoría de países del mundo en el siglo XXI. Es más, sigue creciendo la vulneración de los derechos sindicales y la represión que padecen sindicalistas y activistas. En la denuncia realizada por la Confederación Sindical Internacional (CSI), de la que ELA es miembro, se señala que el número de países que impidieron el registro de sindicatos pasó de 89 en 2020 a 109 en 2021. De 149 países analizados en función del grado de respeto hacia los derechos de los trabajadores, en el 87% de los países se ha vulnerado el derecho de huelga; en el 79% de los países se ha vulnerado el derecho de negociación colectiva, y en el 74% excluyen a los trabajadores y trabajadoras del derecho de afiliarse a un sindicato.

Nuestra actividad en el Área internacional se ha visto muy afectada como consecuencia de la pandemia. Los congresos internacionales, las reuniones presenciales y las visitas programadas se han podido continuar de manera telemática, pero sólo en parte. En el periodo previo a la pandemia continuamos profundizando en las líneas de trabajo definidas en los últimos congresos. En primer lugar, reforzando las relaciones bilaterales ya existentes y entablando nuevas relaciones con organizaciones con las que compartimos elementos centrales de nuestro proyecto, como el modelo sindical combativo o la cuestión nacional. En segundo lugar, participando activamente en las dinámicas de las organizaciones internacionales de las que ELA es miembro. Y, por último, apoyando proyectos de cooperación.

En el plano mundial hemos participado en los Congresos de la CSI (Copenhague 2018); de la Confederación Sindical de las Américas, CSA (Telemático 2021); y hemos participado en la Conferencia anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra los años 2018 y 2019. La conferencia fue suspendida en 2020 y celebrada de modo virtual en 2021. Durante este periodo también hemos participado activamente en la dinámica de los Foros Sociales Mundiales y en las dinámicas surgidas en torno al TUED (Trade Union Energy Democracy).

En el plano europeo, en el Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos, CES (Viena 2019). En la CES, hemos participado en las reuniones de su Comité Ejecutivo y en los grupos de trabajo sobre Comercio y Globalización, Desarrollo Sostenible y Negociación Colectiva, así como en el Comité de Mujeres. Con la renovación del Comité Económico y Social Europeo el año 2020, hemos incorporado a un nuevo miembro al área internacional, que será compartido con el Gabinete de estudios y facilitará la necesaria coordinación entre las dos áreas. Hemos participado en la Alter Summit, el TUNE (Trade Union Network Europe), en las citas anuales de la Conferencia Europea de apoyo y solidaridad con el Pueblo Saharaui (EUCOCO), en la red ETUN por la Justicia en Palestina (European Trade Union Initiative for Justice in Palestine), entre otras dinámicas.

Mención aparte merecen los proyectos de cooperación internacional que impulsamos a través de Garapena, bien directamente o bien en colaboración con otras organizaciones (CSC de Bélgica, CSN de Quebec o la organización "Alternatives" también de Quebec). Hemos desarrollado proyectos de cooperación, fundamentalmente de formación, con sindicatos de Indonesia, Camboya, Bangladesh, Tailandia, Nepal, Región Árabe, Sahara Occidental, Palestina, Benin, Costa de Marfil, Haití, Honduras, Nicaragua, Guatemala, El Salvador y Colombia. Queremos recordar al Congreso que financiamos nuestros proyectos exclusivamente con fondos propios y no, por ejemplo, derivando dinero de las instituciones.

Hemos continuado con el programa de apoyo a la UGT-Sario (Sahara), con el que estamos comprometidos desde hace décadas. Además, hemos realizado otros proyectos puntuales con el CADTM en Africa, con la Comisión de la Verdad en Colombia o colaborando con el fondo de huelga de Myanmar, entre otros.

d) Servicios jurídicos.

Un instrumento esencial en una realidad cada vez más compleja

En el contexto de la precarización al que han llevado las distintas reformas laborales, los recortes aplicados en el sector público, las constantes vulneraciones de derechos individuales y colectivos por parte de las empresas o en la lucha contra las discriminaciones de género, los Servicios jurídicos del sindicato aparecen como un instrumento esencial y parte también de la estrategia sindical para afrontar las distintas precariedades de forma más eficaz.

A pesar de la complejidad cada vez mayor de los temas que se han de abordar (cesión ilegal, concursos, judicialización de los ERE, problemática de los contratos públicos, subrogación, falsos autónomos...) nuestro equipo jurídico interpone anualmente multitud de reclamaciones tanto individuales como colectivas para hacer frente a vulneraciones de derechos de todo tipo. La media de expedientes jurídicos abiertos cada año a lo largo de este periodo intercongresual se ha situado en 8.963, lo que supone un incremento del 7,5% respecto al año 2016. Asimismo, hemos atendido a una media de 8.235 personas cada año y cerca del 21% de la nueva afiliación se ha incorporado a ELA para recibir atención jurídica. En el año 2021 se mantiene la tendencia al alza: llevamos abiertos 6.616 expedientes hasta agosto de este año.

Además, se han ganado sentencias de indudable relevancia política y sindical en diversas materias. Sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar algunas como las que tienen que ver con el vulneración del derecho a la huelga y la libertad sindical (Alfa, Mercadona, OTA Gipuzkoa, Huelga de pelotaris en Baiko...), servicios mínimos abusivos (Huelga 8 marzo 2018, huelga metal en contratistas de Petronor...), cesión ilegal (CIE Mecauto), discriminación de mujeres (derecho de la madre monoparental al disfrute de 8 semanas adicionales



de prestación por nacimiento de hija, no contratación en Osakidetza por riesgo durante el embarazo...), despidos colectivos (PCB, Tubacex,), ERTes (Deia...), o en materia de recortes del sector público (abono de la carrera profesional de Osakidetza, valoración de puestos de trabajo del sector de justicia, abono de los atrasos salariales a la policía foral...).

Para hacer frente a la creciente demanda y carga de trabajo hemos tomado distintas decisiones en este periodo intercongresual:

- El equipo de personas que integran el actual servicio jurídico se ha incrementado de 65 personas a las 81 actuales. Aun así, seguimos necesitando apoyo externo en momentos puntuales de sobrecarga, para lo que hemos ampliado y consolidado un equipo estable de colaboradores en todos los territorios.
- Ahora contamos con una persona que ejerce de coordinadora del Servicio jurídico que, con el apoyo del Gabinete jurídico confederal, nos ha permitido fijar criterios de actuación técnica en temas colectivos, así como mejorar aspectos de coordinación y comunicación tanto en el ámbito interno como externo.
- Con el objetivo de que la información y conocimientos generados en los Servicios jurídicos se trasladen y compartan de forma sistemática en el sindicato hemos continuado con la elaboración mensual del Boletín Jurídico, que nos permite recoger una selección de las sentencias más relevantes del mes. En general, todas las comarcas remiten esta información al gabinete, pero tenemos margen de mejora, tanto en el envío que se hace por cada equipo como en la incorporación de los temas de interés desde la perspectiva de género.
- Hemos dado importancia a la participación sistemática y activa en órganos como el Comité Comarcal por parte de las personas del Servicio jurídico. En la mayoría de las comarcas lo hemos logrado.
- En materia formativa, además de los cursos sobre diversas materias que se imparten anualmente para el conjunto de personas del Servicio jurídico, hemos incorporado un plan de formación técnica-jurídica para las nuevas incorporaciones que tendremos que seguir ampliando.

En materia de salud laboral hemos constatado en este periodo intercongresual que, para abordar correctamente algunas cuestiones como los accidentes de trabajo graves, las enfermedades profesionales (amianto, silicosis...) o los riesgos psicosociales, se requiere un equipo especializado en la materia. Por ello se reforzó el Servicio jurídico con un abogado que se ha ido especializando en estos temas, y el balance es positivo. En estrecha colaboración con el área de Salud laboral se ha conseguido innovar, abrir nuevas vías y logros destacados que nos han colocado en otro nivel en la defensa del derecho fundamental a la vida y la integridad física. Por señalar algunos: la innovadora vía de solicitar medidas cautelares para mejorar las condiciones de seguridad de las personas trabajadoras durante el periodo de pandemia, los éxitos conseguidos en la lucha jurídica contra el amianto y la sílice frente a empresas como Sidenor, CIE Automotive, o los avances en materia de prevención, logrando una indemnización con finalidad preventiva por generarse una situación de riesgo (obra del Metro Donostia).

Esta experiencia previa nos ha llevado profundizar en este proceso; por eso en marzo de este año decidimos poner en marcha la Fundación Bidelagun. El objetivo de la misma queda definido en la Ponencia de este Congreso. Queremos que la salud laboral sea una preocu-

pación para las empresas y que los que causen daños a sus trabajadoras y trabajadores lo paguen caro. Por ello reforzaremos los Servicios jurídicos para que nuestras afiliadas y afiliados sean indemnizados por los daños sufridos y en el sindicato aprendamos a hacer valer mejor el derecho a la salud frente las empresas.

e) Adaptaciones y nuevas herramientas comunicativas

En los últimos cuatro años hemos creado y desarrollado el Plan de Comunicación, tras analizar todos los ámbitos de la comunicación. La extensión de Internet y, sobre todo, el influjo de la red ha aumentado enormemente, lo que nos ha obligado a cambiar los modos de comunicar las acciones del sindicato. Posicionar el mensaje de ELA en ese gigantesco océano de mensajes es un desafío difícil. La atención que periódicos, televisiones y radios prestan a ELA es limitada, pero por encima de esas dificultades defendemos la posición del sindicato día a día.

El primer paso del Plan de Comunicación ha sido crear el nuevo Libro de Estilo, porque se trataba de modernizar y regular la imagen corporativa de ELA (logos, colores, tipografías, pancartas...).

Teníamos también necesidad de renovar los modos de comunicación con nuestra afiliación; tras un profundo análisis, decidimos mantener las publicaciones impresas, pero tras ordenar nuestra oferta. Así, hemos creado la revista Alda como nuevo instrumento para las 100.000 personas afiliadas. Apostamos por un producto de calidad que va más allá del ámbito sindical.

También hemos reforzado la revista Landeia. Es desde una perspectiva práctica la publicación para las delegadas y delegados sindicales de ELA: se envían 9.000 ejemplares bimestralmente, con mucha información necesaria para la actividad sindical: campañas de federaciones, contenidos de secciones sindicales, páginas jurídicas...

En esta evolución también hemos refrescado Astekaria, cuya edición impresa ha desaparecido para convertirse en medio digital. Las noticias más importantes del sindicato llegan semanalmente a 50.000 afiliadas y afiliados a través de su correo electrónico, de modo personalizado, priorizando los temas de su federación y comarca.

Para mantener ese flujo informativo ha sido imprescindible rediseñar la página web (que ahora también se puede leer en los teléfonos móviles) y dar un nuevo orden a los contenidos: cada federación, comarcal y sección sindical tiene su espacio, con el fin de llegar lo más cerca posible de las trabajadoras y trabajadores. Nuestro trabajo en las redes es cada vez más importante: utilizamos Twitter, Facebook y el canal Telegram para difundir nuestras iniciativas y mensajes cotidianos. El número de simpatizantes de ELA no ha dejado de aumentar: en los dos últimos años, en Twitter hemos conseguido un incremento del 31%, y en Facebook, del 47%

Sin embargo, el reto que afrontamos cambia de un día para otro, desde el punto de vista tecnológico, y tenemos que lograr mediante nuestra militancia del ámbito local una red más densa; hay que analizar, asimismo, la posibilidad de entrar en otras redes sociales.

En relación con las redes digitales, hemos desarrollado producciones audiovisuales propias: videos para mostrar los conflictos laborales o acciones que llevamos a cabo, pero también podcasts con entrevistas y temas monográficos. Tenemos intención de explorar todas las



vías que ofrece la comunicación, buscando en todo caso la difusión del mensaje del sindicato de la manera más adecuada.

De cara al exterior, en estos cuatro años ELA ha logrado participar finalmente en el Consejo de Administración de EITB. Se ha corregido la discriminación sufrida en anteriores legislaturas, en las que el Parlamento había optado siempre por no asignar al sindicato mayoritario una representación en el órgano, ignorando la representatividad sindical. Nuestra presencia en ese órgano nos permitirá tener información de primera mano, analizarla críticamente y realizar propuestas para que el ente público vasco esté realmente al servicio de toda la sociedad y no sólo de las élites, ayude a enriquecer la información y el debate social y democrático y contribuya de manera más eficaz a la extensión de nuestra lengua.

f) Fundación Manu Robles-Arangiz

En el capítulo formativo, la Fundación Manu Robles-Arangiz ha procedido durante estos años a renovar el plan formativo para las personas liberadas y delegados y delegadas. El trabajo aún no está completado, pero comenzando por las personas liberadas, se está procediendo a definir la totalidad de los puestos de trabajo con ayuda del equipo del Sistema de gestión, estableciendo las capacidades, actitudes y valores que consideramos necesarios en cada puesto, y definiendo a partir de ahí la formación y capacitación que necesitarán para el desempeño de su función. A partir de los requisitos de los puestos y de las necesidades y aspiraciones de cada persona, plantearémos una oferta personalizada integrada por formaciones colectivas e individuales, clasificándolas como formación ideológica, organizacional y técnica. Además de la formación tradicional estamos creando instrumentos de autoformación. Cuando esté completado este proyecto se contempla ampliarlo al conjunto de delegados y delegadas.

Estamos dando pasos en el desarrollo informático para mejorar el seguimiento de todos los cursos, jornadas y actividades de formación. Hemos implantado y comenzado, asimismo, a recoger firmas digitales mediante códigos QR, lo que disminuye nuestro trabajo administrativo, y se ha diseñado y mejorado el protocolo de OPEs, en el que a partir de ahora casi todo el proceso se gestionará de modo digital.

Seguimos dando centralidad al Curso de formación de nuevos delegados y delegadas. Miles de representantes participan en él en cada periodo intercongresual; es, en muchos casos, el primer contacto reposado con el sindicato, y en el que pueden profundizar en el proyecto, modelo, estrategia y cuestiones organizativas.

Hemos dado pasos en la mejora de la producción y difusión de publicaciones. Asimismo, se ha renovado el diseño de las publicaciones, igual que el de la página web y la imagen corporativa de la fundación. De cara al exterior la difusión se ha ampliado; además del correo electrónico, Twitter (2.036 personas nos siguen) y Facebook (675 personas), se ha abierto un canal Telegram (donde nos siguen 203 personas).

En el ámbito interno, sin embargo, no hemos logrado mejorar los datos de lectura de publicaciones. Tampoco hemos conseguido mejorar el impacto y el seguimiento de esas publicaciones. Con todo, seguimos siendo una referencia en este capítulo, y también en la puesta a disposición de gran cantidad de materiales gratuitos para la formación. Nuestras publicaciones, muy en especial las que elabora nuestro Gabinete de estudios, tienen un enorme prestigio también fuera del sindicato, y son seguidas puntualmente por líderes del ámbito social, político, y también por la academia y por militantes y dirigentes sindicales.

Para que nos hagamos una idea, las publicaciones en euskara enviadas por Telegram son leídas por unas 200 personas, y en castellano por alrededor de 300. Aunque con artículos concretos llegamos a las 2.100 personas. También supera la cifra de 2.000 las personas que se asoman a publicaciones digitales como Ostiraleko artikuluak.

Llevamos años tratando de impulsar que haya investigación del hecho sindical por parte del mundo académico, ya que esta es una carencia importante de nuestras universidades. Ante esa preocupación hemos puesto en marcha una iniciativa con ocho personas dispuestas a investigar el mundo sindical y promovido diferentes estudios, investigaciones y encuestas, artículos y publicaciones.

Estamos vigilantes ante las innovaciones tecnológicas y tendencias de futuro en el campo de la formación que deberán ser implementadas en el sindicato. La pandemia ha dado además un fuerte impulso a esta cuestión. Hemos puesto en marcha una plataforma Moodle para las sesiones de autoformación, que ahora estamos enriqueciendo con contenidos, y una plataforma BigBlueButton para cursos y mesas redondas.

La Fundación sigue alimentando el Centro de documentación del sindicato, como espacio de consulta y préstamos de publicaciones y libros, así como el Archivo histórico, que ya está indizado y en gran parte digitalizado.

Finalmente, cabe mencionar que la Fundación, en este periodo intercongresual, ha entrado a formar parte del Foro Soberanista constituido a nivel estatal, y asocia a las Fundaciones soberanistas de todo el estado, mayormente ligadas a partidos y sindicatos. El Foro constituye un ámbito de intercambio de mucho interés y es de reseñar su impulso de la Escuela Soberanista en la que han participado un buen número de jóvenes militantes de la organización.

g) Un nuevo paso para ELA en Iparralde

De todo lo realizado en Iparralde, que es muchísimo, queremos destacar la creación de la organización Alda, impulsada por militantes de la Fundación Manu Robles-Arangiz –y personas activistas de otros ámbitos– y a cuyo sostenimiento contribuye ELA. La puesta en marcha de esta organización, que quiere dar respuesta a las necesidades inmediatas de las clases populares en su ámbito de vida y frente entidades diversas y administraciones, constituye una buenísima noticia. El inicio de su actividad, que coincide prácticamente con las medidas excepcionales en el contexto de la pandemia, se ha visto condicionada lógicamente, pero ello no está impidiendo el desarrollo de campañas de altísimo efecto (como la de la Vivienda), el abordaje de problemáticas concretas, o el reparto de su publicación en los barrios en que han decidido trabajar.

Alimentar y contribuir al fortalecimiento de un ecosistema de organizaciones sociales y climáticas alternativas es uno de los principales objetivos de la Fundación en Iparralde, además de seguir ofreciendo, como hasta ahora, un espacio de formación y reflexión para el activismo social y abertzale.

Refiriéndonos a Iparralde, resulta obligado mencionar el fallecimiento de Mixel Berhokoirigoin el pasado mayo. Como dijimos el día de su muerte, ha sido un privilegio “haber contado con su amistad. Ha sido una persona ejemplar, un campesino y sindicalista genuino y un dirigente abertzale lúcido e íntegro. Con él hemos compartido visión y luchas, como la de la Euskal Herriko Laborantza Ganbara”. En el anterior Congreso confederal ordinario, le home-



najeamos como miembro destacado de los Artesanos de la Paz. Mixel fue un amigo de ELA, un aliado y un gran compañero. Agur eta ohore!

h) Euskara

En el capítulo organizativo ya se ha dado cuenta de algunos pasos dados a nivel interno. En esta parte queremos recordar las acciones que hemos impulsado en otros ámbitos.

En Urola-Kosta hemos desarrollado una dinámica con LAB y Kontseilua para poner en marcha Planes de Euskara. El resultado ha sido agrí dulce: por un lado, hemos avanzado en algunas empresas, pero el potencial de esta comarca era mayor que el que refleja el resultado obtenido. En todo caso, la experiencia nos ha permitido aprender, y tenemos que agradecer el impulso de nuestra militancia; las conclusiones de esta experiencia nos ayudarán a la hora de dar nuevos pasos.

En este periodo intercongresual hemos tenido dos ediciones de Euskaraldia. El proyecto tiene unos límites ideológicos muy marcados: diluye la responsabilidad de las instituciones y deposita exclusivamente la consecución de los derechos de las y los vascohablantes en la responsabilidad individual. No obstante, también ha dado pie al surgimiento de contextos adecuados y al empoderamiento de la gente euskaldun; es por esta razón por la que ELA ha participado en ambas ediciones. No hemos podido aprovechar debidamente la de 2020, condicionada por la pandemia, para hacer realidad nuestro objetivo, el de impulsar Planes de Euskara en las empresas, sabiendo que este es el principal desafío para ELA.

ELA ha impulsado en los últimos cuatro años dos iniciativas vinculadas con el euskara. En 2019 presentamos al Gobierno Vasco y al Gobierno de Navarra el decálogo para proteger los derechos lingüísticos de las y los euskaldunes, que planteaba medidas concretas para garantizar de modo transversal los citados derechos en las diversas políticas de los gobiernos. Y en 2020, junto con Kontseilua y LAB, ofrecimos a CEN y Confebask la posibilidad de establecer en todas las empresas con más de 50 trabajadoras y trabajadores la obligación de negociar Planes de Euskara.

Hemos seguido participando en diferentes iniciativas populares por el euskara, como Korrika o actos organizados por Kontseilua.

10. Solicitud de aprobación

Hace cuatro años el Comité Ejecutivo recibió un mandato que, como hemos dicho, hemos debido llevar a términos en unas condiciones del todo imprevistas. Pero si nuestro desempeño ha sido posible es porque, junto al mandato, la militancia y responsables del sindicato han depositado su confianza en este equipo que es la Ejecutiva. Os agradecemos el permanente estímulo, apoyo y reconocimiento que nos habéis dado como dirección. Os lo agradecemos de corazón. Dirigir esta organización es un honor y un privilegio.

Como decíamos al principio, el informe de gestión da cuenta de nuestro impulso, y cabe decir que prácticamente sólo de él, porque el protagonismo real de todo lo realizado es de la militancia de esta organización. Sin militancia nuestro liderazgo sería vano.

Evidentemente, habremos cometido errores, que esperamos las organizaciones comarcales y federales nos señalen puntualmente en la respuesta que darán dar a este informe en el Congreso. Y hay cosas que, como hemos reconocido, no hemos llegado a completar.

Pero todo esto no nos impide decir tres cosas con total honestidad:

- La primera, que consideramos haber cumplido con suficiencia el mandato que se nos dio.
- Lo segundo, que lo hemos hecho con una absoluta cohesión interna, como un equipo sin fisuras, tal y como exigía el reto al que debíamos responder.
- Y, en tercer lugar, que hemos puesto lo mejor de nosotras mismas en esa tarea.

Por todo ello, pedimos al Congreso la aprobación de este informe de gestión.



benetan garrantzitsuak diren gauzak
Aktibatu Lortu Zaindu