

INFORME DE GESTIÓN

PRESENTADO POR EL
COMITÉ EJECUTIVO



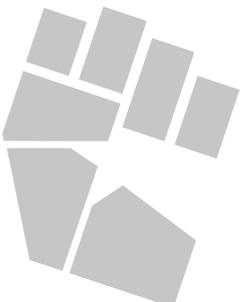
**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025-6-2/3
EUSKALDUNA JAUREGIA
16. KONGRESUA

INFORME DE GESTIÓN

PRESENTADO POR EL
COMITÉ EJECUTIVO



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025-6-2/3
EUSKALDUNA JAUREGIA
16. KONGRESUA

0. Introducción >>>	7
1. Un contexto de creciente adversidad >>>	8
1.1. Nuevo orden mundial: aumenta la desigualdad, crece el desafío climático y avanzan las políticas reaccionarias.....	8
1.2. Una Europa neoliberal en la que avanza la extrema derecha y el belicismo	9
1.3. Un gobierno español frágil en un contexto de reafirmación del Estado	10
1.4. Crisis política en Francia: neoliberalismo, autoritarismo y el ascenso de la extrema derecha.....	11
2. Persisten las políticas neoliberales a la vez que crece la confrontación sindical y social en Euskal Herria >>>	12
2.1. Cambian los gobiernos de Gasteiz e Iruña, pero continúan las políticas neoliberales	12
2.2. Movilizaciones sindicales y sociales frente a la ofensiva neoliberal.....	13
2.3. Una victoria sindical importante en un contexto de centralización y hostilidad persistentes.....	13
2.4. La erosión del autogobierno.....	13
2.5. Ofensiva contra el euskera	14
2.6. El debate opaco sobre el nuevo estatus político.....	14
2.7. Renuncia de la izquierda a ejercer oposición y un programa alternativo	15
2.8. Construyendo el futuro de Ipar Euskal Herria: estrategia, solidaridad y acción social	16
3. Lucha por un modelo social justo >>>	18
3.1. Impulso a la lucha social en un contexto de crecientes necesidades	18
3.2. Colaboración y movilización social para un reparto más equitativo de la riqueza	18
4. Grandes logros en la Negociación Colectiva >>>	20
4.1. La mayor cobertura de los últimos años	20
4.2. Los convenios de ELA: garantía de las mejores condiciones.....	20
4.3. Bloqueo de los gobiernos y la lucha del personal público	21
4.4. Euskal Herria, referente de la lucha por las mejoras laborales.....	21
4.5. Avance en la equidad de género en la Negociación Colectiva.....	22
5. Una fuerza y legitimidad consolidadas con más de 9.500 representantes y 104.000 personas afiliadas >>>	23
5.1. Sindicato mayoritario de Euskal Herria: hegemonía respaldada por los datos	23
5.2. Más afiliación, más equitativa y más diversa	23
6. Importantes procesos organizativos en marcha para ganar en eficiencia >>>	25
6.1. Pasos para desarrollar un modelo organizativo sólido y eficiente	25
6.2. Medidas para cuidarnos y protegernos mutuamente.....	26

7. Una lucha jurídica ejemplar para reforzar la acción sindical >>>	27
7.1. Victorias importantes en los juzgados	27
7.2. Estrategia jurídica contra la precariedad y por la equidad de género.....	28
8. Avances en el desarrollo de los ejes estratégicos >>>	29
8.1. Estamos sistematizando y mejorando los modos de trabajo.....	29
8.2. Avanzamos con el plan de equidad de género.....	29
8.3. Arraigando la sindicalización	30
8.4. Militancia: trabajo a profundizar y ampliar	31
8.5. La lucha contra la precariedad se está convirtiendo en nuestro eje.....	32
9. Áreas que han reforzado nuestra acción sindical >>>	34
9.1. Gabinete de Estudios: análisis crítico de las políticas públicas y propuestas para una sociedad más justa.....	34
9.2. Medioambiente: pasos hacia una transición ecosocial justa	35
9.3. Acción social: incidiendo en la transformación social.....	36
9.4. Políticas de género: transformando el mundo del trabajo y social	36
9.5. La lucha para trabajar y vivir en euskera.....	38
9.6. Salud laboral y Bidelagun: estrategias y herramientas para proteger la salud y la vida	39
9.7. Gabinete de negociación colectiva: análisis técnico y económico de empresas para la acción sindical	40
9.8. Equipo de EREs y concursos: instrumento para hacer frente a las amenazas y cierres de empresas	40
9.9. Gabinete Jurídico: herramienta de profundización jurídica y apoyo a la estrategia sindical.....	41
9.10. Comunicación para la acción sindical	41
9.11. Formación, publicaciones e investigación impulsadas por la Fundación Manu Robles-Arangiz	42
9.12. Voz, relaciones y solidaridad en el ámbito internacional	43
10. Solicitud de aprobación >>>	45



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

0. INTRODUCCIÓN >>>

Este Informe de Gestión recoge el desarrollo del programa de cuatro años aprobado en la ponencia y resoluciones del XV Congreso, celebrado en 2021, así como el balance de la gestión realizada por el Comité Ejecutivo elegido en dicho Congreso.

Además, este informe tiene como objetivo compartir con la militancia el contexto en el que hemos desarrollado nuestro trabajo durante el periodo intercongresual y las principales conclusiones extraídas en este tiempo. Asimismo, refleja algunos de los nuevos retos que han surgido, ya analizados y recogidos en la ponencia del XVI Congreso.

Durante estos cuatro años, hemos trabajado intensamente en un contexto complejo para el sindicalismo autónomo y de contrapoder, pero hemos logrado avances significativos en la defensa de los intereses de la clase trabajadora y en la mejora de las condiciones de vida de las clases populares.

Este camino y estos logros no habrían sido posibles sin la aportación, el esfuerzo y el compromiso de cada militante de ELA. Aunque la rendición de cuentas de lo realizado corresponde al Comité Ejecutivo, todo lo que aquí se recoge es fruto de la acción colectiva de todas las personas que, bajo el liderazgo de la dirección, hacen posible este proyecto militante.

La fortaleza del sindicato no solo se mide por la evaluación del trabajo realizado, sino también por su capacidad de mirar al futuro. En este periodo intercongresual, varios militantes se han jubilado, y les corresponde ahora descansar o seguir militando de otra manera, después de haber contribuido al sindicato durante años. Queremos agradecer su trabajo y reconocer el valioso legado que han dejado a las nuevas generaciones, para que podamos seguir organizándonos y luchando. También queremos recordar a las personas militantes que han fallecido en estos años; su militancia y compromiso seguirán vivos en nuestra lucha.

Pero la historia del sindicato no solo se escribe con las aportaciones del pasado, sino también con el esfuerzo de todas las personas que seguimos construyendo el futuro. Damos la bienvenida a quienes se han unido a ELA en estos últimos cuatro años; su implicación y trabajo reforzarán nuestra lucha y fortalecerán las herramientas para afrontar los desafíos venideros. Gracias al compromiso entre distintas generaciones y a través de un sindicalismo autónomo y combativo, seguiremos construyendo una sociedad más justa.

Por todo ello, el XVI Congreso será un momento importante no solo para reconocer el trabajo realizado, sino también para dar continuidad a nuestra labor y abordar colectivamente los retos del futuro.



1. UN CONTEXTO DE CRECIENTE ADVERSIDAD >>>

1.1. Nuevo orden mundial: aumenta la desigualdad, crece el desafío climático y avanzan las políticas reaccionarias

ELA comprueba con preocupación el retroceso político, social y ecológico a nivel global y el peligro que conlleva. Aunque hay resistencias y victorias en distintos lugares, la tendencia dominante es contraria a los valores y la visión del sindicato.

El momento exige tomar conciencia de la gravedad de la situación y renovar el compromiso militante para construir un mundo mejor. Cinco factores clave lo definen: el agotamiento del mito del capitalismo de crecimiento ilimitado, el auge del belicismo y las guerras, el incremento de las desigualdades socioeconómicas, la falta de acción ante la crisis climática y el avance de la extrema derecha.

La crisis ecológica, el aumento de las guerras y la desigualdad extrema son consecuencias de este modelo económico inviable. Las élites concentran cada vez más riqueza mediante recortes y ventajas fiscales, precarizando el empleo y debilitando los sistemas de protección social.

La rivalidad entre EE.UU. y China define la agenda global, intensificando la disputa comercial y tecnológica. La llegada de Trump al poder, en un contexto de avance mundial de las fuerzas de extrema derecha, con la explícita subordinación de la política a los intereses de los magnates económicos estadounidenses, ha impuesto nuevas reglas y un nuevo paradigma en la economía mundial y en las relaciones internacionales, acentuando la amenaza del expansionismo y la guerra económica, política y cultural.

Esta pugna entre las grandes potencias determina alianzas y conflictos en Oriente Medio, África y América Latina, perpetuando relaciones neocoloniales. El aumento del presupuesto militar refleja la militarización global, con un crecimiento alarmante de la industria armamentística en Hego Euskal Herria, donde las empresas del sector han pasado de 70 a 206 desde 2008.

El genocidio del pueblo palestino en Gaza, con el apoyo y la complicidad de Occidente, es una muestra de la crisis global. ELA ha exigido y exige un alto el fuego inmediato y sanciones internacionales para detener la masacre. También reclama soluciones diplomáticas en la guerra de Ucrania, que ha beneficiado a EE.UU. y la OTAN con la venta de gas y armamento, agravando la inflación y desestabilizando los mercados energéticos en Europa.

La crisis climática sigue agravándose mientras los discursos negacionistas se extienden y los foros internacionales como la COP27 y COP28 fracasan en adoptar medidas drásticas y obligar a los principales países responsables de la crisis a responsabilizarse de la situación. Mientras, los países empobrecidos, sometidos por parte de las grandes potencias, sufren desertificaciones, desastres climáticos y explotación.

La llegada al gobierno de partidos de ultraderecha y la ola reaccionaria que define el contexto político actual, constituyen una ofensiva contra los derechos fundamentales y sociales de millones de personas. Esta versión desenmascarada del capitalismo más extremo no solo busca una mayor acumulación de capital para las grandes corporaciones a través de

recortes sociales y laborales, sino que, bajo la defensa de los llamados valores tradicionales, pretende imponer un modelo de sociedad que perpetúe la discriminación de género, niegue la diversidad sexual y alimente las políticas de odio contra las personas migradas. Se trata de una ofensiva que interpela particularmente a la izquierda mundial, falta de referentes y estrategias reales y eficientes.

ELA mantiene su convicción de que otro mundo es posible y refuerza su compromiso con la solidaridad y el internacionalismo sindical, promoviendo redes de cooperación con sindicatos, movimientos sociales y economías locales para avanzar en la justicia social, la igualdad, la soberanía de los pueblos y la defensa del planeta.

1.2. Una Europa neoliberal en la que avanza la extrema derecha y el belicismo

Las políticas neoliberales y la inflación han empobrecido a la clase trabajadora, la alimentación, la energía o la vivienda han registrado precios récord. ELA ha exigido control de precios y ayudas directas, frente a la política del BCE, cuya subida de tipos ha encarecido notablemente el acceso a bienes básicos que requieren fuertes desembolsos de dinero, especialmente la vivienda, debido a la subida de alquileres e hipotecas.

Sectores como la energía y la banca han obtenido beneficios históricos, mientras la UE prioriza la estabilidad financiera y los intereses corporativos sobre el bienestar social. Tras suspender temporalmente las normas fiscales, ha impuesto nuevamente políticas de recorte y austeridad, limitando la inversión pública con nuevas reglas de gasto.

La extrema derecha ha crecido en Europa desde la crisis de 2008, aprovechando el malestar y descontento social. La inacción de la izquierda y el declive de la socialdemocracia han favorecido su auge en Italia, Francia, Alemania, Países Bajos y Bélgica, donde van camino de convertirse en fuerzas políticas sistémicas.

En Hego Euskal Herria, aunque su peso institucional es menor, han aumentado los discursos de odio contra personas migradas, mujeres y disidentes de género. El antifascismo debe ser un principio clave del sindicalismo europeo. Combatir el odio y construir alternativas de justicia social y solidaridad es prioritario. Huelgas y protestas en Italia, Francia y Grecia muestran que el sindicalismo debe liderar la oposición al fascismo.

ELA ha denunciado la política migratoria represiva de la UE, que vulnera derechos humanos bajo el pretexto de la "seguridad fronteriza". Cada año, miles de personas mueren en el Mediterráneo y la ruta atlántica hacia Canarias, la más mortífera según la ONU.

A pesar de los compromisos de descarbonización, los intereses empresariales y la falta de voluntad política han retrasado medidas efectivas, mientras la ultraderecha impulsa discursos negacionistas sobre el cambio climático.

La transición energética en Europa no es solo una necesidad ambiental, sino una oportunidad para transformar el modelo económico hacia la sostenibilidad y la inclusión social.

ELA denunció en el anterior Congreso que la llegada de los Fondos Next Generation EU era condicionada, que no eran ningún regalo, y que se habían ideado para impulsar los proyectos de las grandes empresas transnacionales. Lamentablemente, los hechos nos han dado la razón: las reformas de pensiones y laborales se sitúan en el marco de aceptación de los Fondos Europeos.

Hemos hecho un análisis exhaustivo de estos fondos y el informe publicado junto con OMAL muestra que las políticas de la Unión Europea, a pesar de disfrazarse de transición ecoló-



gica y digital, refuerzan la financiación de las empresas transnacionales y la militarización, dejando de lado las necesidades sociales y la transición ecosocial.

1.3. Un gobierno español frágil en un contexto de reafirmación del Estado

El gobierno de Sánchez afronta tres grandes desafíos: acusaciones de corrupción, ofensiva de la derecha y debilidad parlamentaria tras las elecciones de 2023. El bloque de gobernabilidad de la pasada legislatura ha desaparecido: Unidas Podemos se ha dividido, y la dependencia de Junts o el PNV es determinante para lograr mayorías.

ELA es consciente del impacto que tendría para la clase trabajadora y nuestro país un gobierno de derecha y ultraderecha, más aún en el actual contexto europeo. Sin embargo, combatir esta amenaza requiere un cambio en las políticas sociales, la defensa de la democracia y el reconocimiento de la plurinacionalidad, además de una batalla cultural contra la agenda reaccionaria.

Por ello, ELA ha interpelado reiteradamente al gobierno de Sánchez, criticando su negativa a derogar la reforma laboral, su falta de compromiso con la eliminación de la ley mordaza, su apoyo a los fondos europeos y el agravamiento de la reforma de pensiones (las dos últimas respaldadas por PNV y EH Bildu).

El incumplimiento de la derogación de la reforma laboral ha supuesto una de las mayores contradicciones del ejecutivo español, empezando por la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz. Además, los cambios introducidos han fracasado en la creación de empleo estable: el uso de contratos fijos discontinuos ha maquillado las estadísticas para ocultar la precariedad real.

Pese a la falta de convicción del gobierno español, la necesidad de negociar ha permitido algunos avances, como el fin de la estatalización de los convenios.

ELA ha instado a PNV y EH Bildu a defender en Madrid cuestiones clave sobre autogobierno y condiciones laborales. Sin embargo, el gobierno español sigue imponiendo límites al empleo público y a las subidas salariales del sector público mediante leyes básicas.

Entre los aspectos positivos, destacan avances en legislación de género, como la Ley Trans o la Ley del “solo sí es sí”.

En la agenda de democratización, la Ley de Amnistía ha sido un hito, aunque la ofensiva de la derecha judicial y política ha dificultado su aplicación. El propio Sánchez reconoció públicamente la existencia de “lawfare” o judicialización de la política, algo que la sociedad vasca conoce bien.

En 2025, el régimen del 78 y el control de las estructuras del Estado por parte de sectores reaccionarios siguen vigentes. La operación de lavado de imagen de la Corona o la gestión para desactivar el procés en Cataluña reflejan un Estado en proceso de reforzamiento.

La democratización de las estructuras del Estado y la aceptación de la plurinacionalidad del Estado son tareas pendientes que, a pesar de la necesidad que tiene y la ofensiva que sufre el gobierno actual, no han sido abordadas.

1.4. Crisis política en Francia: neoliberalismo, autoritarismo y el ascenso de la extrema derecha

El gobierno de Emmanuel Macron atraviesa una crisis sin precedentes. A pesar del rechazo en las urnas en las elecciones europeas y legislativas, sigue aferrado al poder sin modificar su rumbo. En lugar de dialogar con las fuerzas progresistas, ha conformado una coalición frágil y artificial que abarca desde la derecha tradicional hasta sectores del centro-izquierda, excluyendo a la izquierda alternativa.

Macron se ampara en los mecanismos institucionales para mantener su control sobre el Ejecutivo, recurriendo a la designación del primer ministro, la disolución de la Asamblea Nacional y la manipulación de los tiempos políticos. La elección de François Bayrou, alineado con el neoliberalismo y la impopular reforma de pensiones, es un nuevo intento de sostener un equilibrio precario en una Asamblea donde su partido es minoritario.

Su estrategia busca bloquear a la izquierda transformadora y restringir el debate democrático a un círculo de actores afines. Mientras endurece políticas migratorias y de seguridad para atraer a la derecha, promete moderación en el uso del artículo 49.3 que posibilita al Primer Ministro imponer leyes sin la aprobación parlamentaria y reformas electorales sin concreción. La reciente caída del gobierno de Michel Barnier refleja la fragilidad de este intento de perpetuar el statu quo.

Como advertimos en la ponencia congresual, la disolución de la Asamblea y el veto a un gobierno progresista liderado por la coalición de izquierdas—pese a ser la fuerza más votada—han sumido al Estado en mayor incertidumbre.

La austeridad, los recortes en servicios públicos y el aumento de la desigualdad han alimentado la frustración de la ciudadanía, favoreciendo el ascenso de la extrema derecha. Rassemblement National ha explotado el miedo con un discurso securitario y antiinmigración, construyendo una imagen de gobernabilidad que le ha dado réditos electorales. Su expansión se ha visto impulsada por el respaldo financiero y mediático de sectores de la oligarquía francesa.

La incapacidad del resto de fuerzas para articular una alternativa sólida y movilizadora profundiza el malestar ciudadano, dejando abierto un escenario de grave retroceso democrático.



2. PERSISTEN LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES A LA VEZ QUE CRECE LA CONFRONTACIÓN SINDICAL Y SOCIAL EN EUSKAL HERRIA >>>

2.1. Cambian los gobiernos de Gasteiz e Iruña, pero continúan las políticas neoliberales

En los últimos cuatro años, los gobiernos de Gasteiz e Iruña han mantenido su orientación neoliberal, con una fiscalidad que favorece a las empresas en detrimento de las rentas del trabajo y unos presupuestos insuficientes para afrontar las necesidades sociales más básicas.

La subordinación de los gobiernos a los poderes económicos es evidente. Las élites empresariales, la banca y las transnacionales energéticas han sido las principales beneficiadas, en un contexto de ganancias históricas.

La apuesta neoliberal de los gobiernos de Urkullu y Chivite se ha reflejado en el empobrecimiento social, el deterioro de la sanidad pública, la falta de políticas sociales en vivienda y la privatización del sistema de cuidados.

En la CAPV, el nuevo Lehendakari se reunió con ELA tras 11 años sin interlocución. Sin embargo, los problemas estructurales siguen siendo los mismos: fiscalidad injusta, presupuestos limitados, inacción en vivienda o en cuidados y bloqueo de la negociación colectiva en el sector público.

En Osakidetza, el Gobierno de Pradales creó una mesa paralela a la mesa sectorial con el pretexto de abordar los graves problemas del sistema sanitario público. Una mesa en la que participan desde Confebask y el PP hasta EH Bildu o LAB, con la única salvedad de ELA. Lo denunciamos en su momento, pero el tiempo ha evidenciado que el propósito de ese foro no era abordar un cambio estructural en el sistema sanitario público, sino ganar tiempo y desactivar la protesta. Seguimos pensando que anteponer el consenso y su escenificación a los contenidos, es un error político y sindical.

En Navarra se van a cumplir en 2025 diez años del último gobierno de Barcina y UPN. Pero las políticas fiscales y presupuestarias apenas han sido modificadas en sus aspectos fundamentales. Las reivindicaciones que ELA planteaba hace diez años para dar un giro de 180 grados a la política fiscal y presupuestaria siguen plenamente vigentes.

La política fiscal de UPN sigue vigente, sin que ello suponga contradicción para los partidos que hoy gobiernan y la respaldan. En Navarra, el sistema fiscal sigue beneficiando a las empresas con beneficios mientras aumenta la carga sobre la clase trabajadora, sin criterios de solidaridad ni progresividad.

Los presupuestos pactados entre el Gobierno de Navarra y EH Bildu no han supuesto el aumento necesario para poner en el centro las necesidades sociales. Siguen ignorando

demandas clave en sanidad y educación, así como reivindicaciones feministas como la creación de un sistema público de cuidados o una política de vivienda más justa.

2.2. Movilizaciones sindicales y sociales frente a la ofensiva neoliberal

Ante el avance de políticas antisociales y el empobrecimiento generalizado, la respuesta sindical y social ha sido clave. ELA ha insistido en la importancia de la movilización y la organización como herramientas esenciales para influir en la política y poner los intereses de la clase trabajadora en el centro.

En este periodo intercongresual, Euskal Herria ha vivido un aumento significativo de las movilizaciones. Se trata de una gran noticia. Sindicalismo, pensionistas, feminismo y movimientos juveniles han demostrado su capacidad de movilización y de marcar la agenda política y social.

ELA se enorgullece de formar parte de este espacio de contrapoder. El incremento de huelgas y protestas, que detallaremos más adelante, ha sido determinante ante la ofensiva patronal y del capital y el deterioro de los servicios públicos básicos, como en el caso de Osakidetza.

También es destacable la fuerza del movimiento feminista frente a la desigualdad y violencia machista estructural, que se ha cobrado la vida de 21 mujeres en estos cuatro años. El 30 de noviembre de 2023, ELA se sumó a la Huelga Feminista General convocada en Hego Euskal Herria, exigiendo un sistema de cuidados público, gratuito y de calidad. Si bien lograr un seguimiento efectivo en los centros de trabajo sigue siendo un reto, las manifestaciones masivas en ciudades y pueblos evidenciaron el respaldo social a estas reivindicaciones.

2.3. Una victoria sindical importante en un contexto de centralización y hostilidad persistentes

A pesar de este contexto adverso, queremos destacar un logro importante: tras años de lucha liderada por ELA, conseguimos modificar el Estatuto de los Trabajadores en el Congreso español. Este cambio otorga prioridad a los convenios firmados en Hego Euskal Herria sobre los convenios estatales. La presión ejercida por la movilización sindical fue clave para que el PNV priorizara este tema en sus negociaciones con el Gobierno español. Este logro tiene un doble impacto: mejora las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores vascos y demuestra que la lucha sindical y soberanista es esencial para obtener avances políticos y sociales.

No obstante, este logro no está exento de riesgos. Por un lado, por el efecto que podría tener un eventual cambio de gobierno en el Estado, y por otro, porque las estrategias de las patronales para precarizar las condiciones laborales persisten. Un ejemplo es el intento de grandes empresas de sectores como el textil y la hostelería de crear convenios estatales específicos para eludir los convenios sectoriales vascos. Estas tácticas evidencian la necesidad de seguir combatiendo la estatalización que precariza las condiciones laborales en Euskal Herria.

2.4. La erosión del autogobierno

El libro “La erosión silenciosa” publicado por el Gobierno Vasco en 2021 reveló cómo el Estado español ha debilitado las competencias de la CAPV mediante leyes básicas, la invocación de títulos competenciales transversales, la atribución de funciones ejecutivas no reservadas



constitucionalmente al Estado bajo supuestas razones excepcionales o la intervención del Tribunal Constitucional. ELA comparte este diagnóstico y constatamos que, en 2025, sigue vigente.

Durante el último periodo intercongresual no se han logrado avances relevantes en materia de autogobierno por parte de los gobiernos de Gasteiz e Iruña. Los sucesivos gobiernos liderados por el lehendakari Urkullu han pospuesto indefinidamente el debate sobre un nuevo marco jurídico, han obviado las conclusiones de su propio informe y han perpetuado con Madrid la discusión sobre las transferencias pendientes. Las limitaciones impuestas por la Ley de Estabilidad Presupuestaria, la falta de determinación del Gobierno Vasco para establecer condiciones laborales propias en la función pública vasca, y el control estatal sobre las tasas de reposición evidencian la falta de autogobierno real. Sin embargo, ni las relaciones de las instituciones vascas con las instituciones del Estado español ni las alianzas con el PSE-EE se han visto afectadas por décadas de erosión del autogobierno.

Además de denunciar estos ataques y el desmantelamiento del autogobierno, ELA ha respondido con huelgas y movilizaciones en el sector público, denunciando que las condiciones laborales se decidan en Madrid. Sin embargo, las instituciones vascas han sostenido una falsa bilateralidad con el Estado, dificultando una alternativa política real.

2.5. Ofensiva contra el euskera

La discriminación contra el euskera evidencia la falta de garantías competenciales en materia de autogobierno. En este periodo intercongresual, además de la inacción política en la CAPV en materia lingüística y el retroceso en algunas cuestiones en Navarra, hemos sufrido una ofensiva judicial contra la exigencia de perfiles de euskera en la administración.

Se vulnera el derecho al euskera, pues mientras el castellano es obligatorio en todos los puestos, el euskera es tratado como un factor de discriminación, con el fin de negarle un trato en igualdad.

Detrás de estas sentencias hay una ofensiva euskarófoba promovida por sectores judiciales, políticos y sindicales que buscan la hegemonía absoluta del castellano y que adoptan una posición beligerante contra el euskera.

2.6. El debate opaco sobre el nuevo estatus político

El PNV inició hace meses una ronda de contactos con otros partidos para explorar un acuerdo sobre un nuevo estatus de autogobierno. Desde ELA, denunciaremos la opacidad de estas conversaciones y la exclusión de la sociedad civil en un debate clave para el futuro del país.

Es alarmante que organizaciones representativas de la sociedad civil, como ELA, no tengamos conocimiento alguno sobre un debate que definirá el marco jurídico en el que vivirán una o varias generaciones vascas. Nos inquieta también que no se aproveche la abrumadora mayoría abertzale del Parlamento Vasco para impulsar avances significativos en autogobierno y reconocimiento nacional. Tememos que la estrategia de las dos grandes fuerzas abertzales esté más orientada a incluir al PSE-EE en un consenso que a dar pasos decisivos hacia mayores cotas de autogobierno, como exige una mayoría social y electoral en la CAPV.

En Navarra, la situación es similar. Las decisiones sobre empleo público, tasas de reposición y normas fiscales están condicionadas por las imposiciones del Estado, lo que limita gravemente la autonomía competencial. Las leyes sociales aprobadas en el Parlamento en anteriores legislaturas, han sido recurridas sistemáticamente por el Estado, sin que los

gobiernos navarros respondan con firmeza. Pese a la propuesta de revisar la Ley para el Amejoramiento Foral, no se han impulsado cambios significativos.

ELA identifica tres factores que condicionan el debate sobre autogobierno en Hego Euskal Herria:

- a) Persistencia de la centralización: El Estado mantiene el control sobre áreas clave como presupuestos, función pública y normativa laboral, imponiendo criterios en salario mínimo y jornada.
- b) Normalización de la centralización: Las instituciones de Hego Euskal Herria han asumido esta realidad, desmovilizando la respuesta social.
- c) Falta de estrategia soberanista: No hay una coordinación efectiva entre agentes políticos, sociales y sindicales para impulsar una agenda soberanista real.

2.7. Renuncia de la izquierda a ejercer oposición y un programa alternativo

En los últimos cuatro años, el hecho político más relevante es que EH Bildu ha acelerado su renuncia a ejercer como oposición política y a defender un proyecto alternativo.

Algunos acuerdos respaldados por EH Bildu que ilustran este giro estratégico son:

- a) El apoyo a los presupuestos neoliberales para 2025 en las Diputaciones de Bizkaia y Araba, la cobertura ofrecida a los presupuestos del Gobierno Vasco para 2023 o el acuerdo para dejar fuera de la negociación de los presupuestos para 2025 materias tan centrales como la sanidad pública o la fiscalidad; ignorando la urgente necesidad de revertir décadas de recortes y aumentar sustancialmente la inversión pública o la necesidad de instaurar una fiscalidad justa y progresiva.
- b) La aceptación del modelo fiscal y presupuestario de Navarra, que sigue siendo heredado de UPN, con avances mínimos pese a llevar años apoyando gobiernos autodenominados progresistas.
- c) Acuerdos simbólicos o sin contenido transformador, como la Ley de Transición Energética; la declaración sobre el SMI en el Parlamento Vasco, que traslada la responsabilidad a los sindicatos en lugar de a los partidos de gobierno; o el acuerdo educativo, que perpetúa el actual sistema de redes, la segregación, la mercantilización del sistema educativo y la imposición de contenidos por parte del Estado.

ELA no comparte esta estrategia y alerta del riesgo de que la izquierda se diluya en consensos que consolidan políticas antisociales.

Entre las consecuencias de esta normalización del sistema destacan:

- a) La asimilación del modelo neoliberal, que al no confrontar esas políticas y valorar los consensos, proyecta la idea de que las cosas no estaban ni están tan mal. EH Bildu ya no se dirige al PNV como la derecha vasca, pese a que este ha diseñado el injusto sistema fiscal, ha creado el entramado de subcontratas, ha desmantelado y privatizado el sector público, incluida Osakidetza, o ha impulsado la precariedad en el sistema de cuidados.



- b) La desaparición de una alternativa política real, abandonando el horizonte de políticas que disputen el modelo imperante y donde los acuerdos solo son posibles cuando la izquierda cede posiciones ante la derecha, nunca al revés.
- c) Las lecturas complacientes de los acuerdos, omitiendo que en la medida que no transforman el modelo actual se reproducen injusticias como la desigualdad en el reparto de la riqueza, la precariedad laboral, el deterioro de los servicios públicos, la crisis ecológica o la dificultad de acceso a la vivienda.
- d) La desmovilización social, donde la búsqueda de consensos amplios sin contenido real neutraliza el conflicto social y se omite, incluso molesta, la interpelación de las organizaciones sociales. Creemos que la falta de interés en potenciar una alianza sindical entre ELA y LAB responde, en parte, a esta estrategia.

2.8. Construyendo el futuro de Ipar Euskal Herria: estrategia, solidaridad y acción social

En Ipar Euskal Herria, la Fundación Manu Robles-Arangiz desarrolla su reflexión estratégica a través del grupo Gogoeta, un espacio de análisis y debate militante. Aquí se examina la situación política, los debates del movimiento abertzale y los principales retos. En los últimos años, ha crecido hasta 80 miembros, priorizando la incorporación de jóvenes y mujeres.

Entre sus decisiones estratégicas destaca la creación del Fondo Eraiki, destinado a garantizar y desarrollar los espacios y recursos del ecosistema de la Fundación. A través de Eraiki, se han impulsado dos proyectos clave:

- a) Patxoki Berria, que además de ser la nueva sede de la Fundación, integrará vivienda social, un bar-restaurant popular, un espacio de reutilización y reparaciones de objetos, albergue de 20 plazas, oficinas y un sala de conferencias para 180 personas; agrupando las actividades y recursos actualmente dispersos en Cordeliers, Enbata y Patxoki, y mejorando la eficiencia y las sinergias.
- b) La casa Robles-Arangiz de Beskoitze, cedida por la familia del histórico militante de ELA, que se convertirá en un centro de formación y producción de materiales militantes, además de acoger eventos culturales.

La Fundación ha contribuido a revitalizar la revista Enbata, renovando su equipo editorial, mejorando la edición impresa y digital (enbata.info), ampliando las suscripciones, reforzando el impacto de esta publicación política referencial en el abertzalismo de Ipar Euskal Herria.

En 2020, poco antes del XV Congreso de ELA, ELA y la Fundación Manu Robles-Arangiz impulsamos el surgimiento de Alda, que hoy cuenta con más de 1.000 miembros y se ha consolidado como actor clave en Ipar Euskal Herria, especialmente en la lucha por la vivienda, ganando con amplias mayorías las elecciones de representantes de inquilinas e inquilinos de vivienda social.

Alda ha logrado importantes victorias, en alianza con otras organizaciones, como:

- a) La aprobación de la normativa de compensación para limitar las viviendas turísticas en 24 municipios tensionados tras una intensa campaña.
- b) La activación en noviembre de 2024 de un mecanismo de limitación de alquileres privados en esos mismos municipios.

Además, Alda ha organizado seis grupos de vecinos y vecinas en Baiona, Angelu y Bidarte, consiguiendo mejoras en barrios populares. Ha ofrecido apoyo individual a 1.833 personas y familias en cuatro años, con una demanda creciente.

Su crecimiento no ha debilitado otros proyectos, ya que a pesar de que algunos miembros de Bizi! se hayan volcado en Alda, el movimiento climático ha crecido un 20%, pasando de 678 miembros en 2020 a 808 en 2024.

Durante estos años, la Fundación ha fortalecido su ecosistema de organizaciones en Ipar Euskal Herria. Es miembro del Consejo de Administración de Enargia, cooperativa distribuidora de electricidad. Durante su crisis interna en 2023-24, intervino para garantizar su continuidad y preservar su alianza con I-Ener, con el fin de desarrollar un circuito energético de proximidad en Ipar Euskal Herria.

También ha apoyado el proyecto Konpon-Txoko, único punto de reutilización y reparación de objetos en la zona Baiona-Angelu-Biarritz, participando en su plan de viabilidad y evitando su desaparición.

Además, la Fundación ha participado en Bagira, proceso liderado por el movimiento abertzale de Ipar Euskal Herria, organizando formación, colaborando en el Aberri Eguna y contribuyendo en la elaboración de la hoja de ruta presentada en abril de 2024, en cuyo seguimiento seguimos participando.

En cuanto a la dinámica impulsada por Bake Bidea y Bakegileak, tras el desarme de ETA, la movilización se ha centrado en cambiar la política penitenciaria. Destacó la jornada de bloqueo del 23 de julio de 2022, que paralizó Ipar Euskal Herria en demanda de avances en la situación de los presos vascos y la liberación de Jon Parot y Jakes Esnal.

El juicio de 2024 sobre la operación de Luhuso culminó con la exención de pena para Béatrice Molle-Haran y Txetx Etcheverry, miembro de la Fundación y del Comité Nacional de ELA. El 16 de diciembre de 2024, las y los Artesanos de la Paz ofrecieron una rueda de prensa para desmentir el relato oficial registrado por el Gobierno Vasco en el Instituto Gogora, contextualizando y completando el relato de la fase final del desarme de ETA.

El camino recorrido permite vislumbrar el fin de un ciclo, con la ausencia de presos vascos en cárceles francesas. El reto ahora es aplicar la Declaración de Baiona de la manera más amplia y compartida posible para avanzar en la resolución del conflicto político en Euskal Herria.



3. LUCHA POR UN MODELO SOCIAL JUSTO >>>

3.1. Impulso a la lucha social en un contexto de crecientes necesidades

Desde el último Congreso, hemos dado pasos importantes para consolidar nuestro compromiso por un modelo social alternativo. Nuestro objetivo ha sido avanzar hacia una transición social, ecológica, democrática, antirracista y feminista, eje sobre el cual hemos orientado gran parte de nuestro trabajo.

En el último Congreso, llamamos a reforzar la movilización contra las reformas laborales y de pensiones, dejando abierta la posibilidad de convocar una Huelga General. Sin embargo, las dificultades para tejer alianzas, tal como se expone en la ponencia, hicieron inviable la materialización de la propuesta de ELA.

Aunque no fue posible articular una dinámica más fuerte, impulsamos movilizaciones propias. El 4 de abril de 2023, ocupamos las calles para oponernos a la segunda fase de la reforma de las pensiones y exigir a los partidos políticos que la rechazaran.

Sin embargo, los partidos que llevaron al poder a Pedro Sánchez —incluidos PNV, EH Bildu y Elkarrekin-Podemos— no solo no derogaron los recortes de 2011, sino que aprobaron nuevas medidas restrictivas.

3.2. Colaboración y movilización social para un reparto más equitativo de la riqueza

A pesar de las discrepancias sobre su rol y las respuestas a dar, ELA ha mantenido una participación activa en la Carta de Derechos Sociales de Hego Euskal Herria. A través de ella, se han impulsado procesos para fortalecer alianzas y fomentar la participación de organizaciones sociales, como el Proceso de Redefinición, la campaña contra el encarecimiento de la vida en 2022 y el encuentro “Su Txikien Itsasoa” en 2023.

En el marco de la Carta, hemos organizado diversas movilizaciones:

- a) El 19 de noviembre de 2022, nos movilizamos en las cuatro capitales de Hego Euskal Herria para reclamar políticas que hagan frente al empobrecimiento que sufre la mayoría social.
- b) En mayo de 2024, llevamos a cabo movilizaciones en Bilbao e Iruña por una Transición Ecosocial Justa.

Valoramos positivamente estas iniciativas, aunque consideramos que la Carta Social tiene un mayor potencial. Sin embargo, las diferencias de interpretación entre ELA y LAB sobre ciertas decisiones, así como las discrepancias en torno a las respuestas a adoptar, han limitado su alcance. Mientras que ELA pone el foco en el contenido de las decisiones más que en quién las toma, LAB, en la medida en que algunas decisiones han sido avaladas por EH Bildu, ha optado por suavizar o evitar la crítica y la movilización. Esto nos ha llevado a organizar nuestras propias críticas, iniciativas y movilizaciones, basándonos en nuestros criterios y buscando la colaboración con quienes compartían nuestra visión y contenidos.

La política fiscal ha sido uno de los ejes principales que hemos trabajado durante los últimos cuatro años. Al inicio de la pandemia, diversos sectores defendieron la necesidad de aumentar los impuestos a los beneficios empresariales, a los grandes patrimonios y a las rentas altas para garantizar una financiación más equitativa de la inversión pública.

Sin embargo, las instituciones de la CAPV y Navarra han evitado aplicar estas medidas e, incluso, en algunos casos han actuado en sentido contrario. Por ejemplo, el Impuesto sobre las Grandes Fortunas en el País Vasco es más bajo para los contribuyentes con mayor riqueza que el del Estado español. Por ello, ELA ha reafirmado su análisis y propuestas sobre política fiscal y convocamos movilizaciones los días 13 y 14 de diciembre de 2024.

En este periodo intercongresual, también hemos presentado una propuesta integral para afrontar la crisis ecológica e impulsar la transición ecosocial. Se trata de una propuesta que plantea la necesidad de transformar profundamente nuestro modelo social, la economía, el sistema productivo y las políticas públicas.

Desde el convencimiento de que la principal aportación que podemos hacer como sindicato en la transición ecosocial es trasladar estas reivindicaciones a los centros de trabajo, hemos elaborado un plan de trabajo específico para integrar la transición ecosocial en el día a día del trabajo sindical, así como cinco propuestas concretas para la negociación colectiva, ya en marcha en 400 secciones sindicales.



4. GRANDES LOGROS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA >>>

4.1. La mayor cobertura de los últimos años

Presentamos este Informe de Gestión en un momento en que los trabajadores y trabajadoras de Hego Euskal Herria tienen la mayor cobertura de convenios laborales en dos décadas. Además del aumento en la cobertura, estos convenios incluyen mejoras significativas frente a los de los territorios vecinos. Esto ha sido posible porque, en este periodo intercongresual, hemos alcanzado el mayor nivel de huelga jamás registrado en datos oficiales.

La combinación de huelga y negociación ha permitido actualizar la mayoría de los convenios. Sin embargo, aún quedan pendientes algunos sectores, como el público en su conjunto, oficinas y despachos en toda la CAPV, residencias de mayores en Araba y Navarra, el textil de Navarra o la hostelería de Bizkaia y Araba. Salvo estos, los principales convenios sectoriales han sido renovados en este periodo.

4.2. Los convenios de ELA: garantía de las mejores condiciones

Los convenios firmados por ELA garantizan mejores condiciones que los suscritos por otros sindicatos. En 2023, el incremento salarial medio en los convenios firmados por ELA fue del 5,76%, mientras que en los no firmados por ELA, la subida fue del 4,17%. En 2024, la subida en los convenios de ELA fue 0,3 puntos porcentuales superior a la del resto de sindicatos.

Los informes oficiales no desglosan los datos por género, pero según nuestros propios datos, el incremento salarial medio de las mujeres en los convenios de ELA en 2024 fue del 6,75%.

Además del incremento salarial, destacan las importantes reducciones de jornada logradas en los últimos años. Para el sindicato, esta es una cuestión central, pues permite repartir empleo, reducir el peso del empleo en nuestras vidas, disponer de más tiempo libre y desarrollar actividades esenciales para la vida, situando los cuidados en el centro.

Mayor cobertura para los hombres que para las mujeres

Según el Consejo de Relaciones Laborales, las mujeres tienen menos convenios actualizados que los hombres. En diciembre de 2023, el 68,11% de los hombres tenía el convenio actualizado, frente al 58,22% de las mujeres. La dispersión de trabajadoras en sectores feminizados dificulta la organización y la convocatoria de huelgas, facilitando que las patronales impongan vetos a mejoras. Además, los gobiernos establecen servicios mínimos estrictos en estos sectores, limitando la presión sindical. El reto principal es aumentar la capacidad de presión en estos sectores.

ELA convoca el 80% de los días de huelga

Debemos valorar especialmente haber consolidado un modelo sindical diferenciado, con ELA como actor principal. Según los últimos datos oficiales, en 2023, ELA convocó el

70,50% de las huelgas y promovió el 80,54% de las jornadas de huelga en la CAPV (en Navarra no hay datos oficiales). El sindicato que más se aproxima es LAB, con una diferencia notable: convocó el 29,50% de las huelgas y organizó el 11,36% de los días de huelga. Los datos de UGT y CC.OO. también están muy por debajo de los de ELA.

La firma de ELA ha sido garantía de calidad en los convenios. Incluso cuando no los hemos suscrito, su impacto ha sido evidente, forzando a las patronales a ofrecer mejores condiciones. Nuestra capacidad de impulsar huelgas ha llevado a otros sindicatos a secundarlas y ha contribuido a mejorar los convenios. Donde ELA está presente, la negociación colectiva se refuerza y se garantizan mejores condiciones para las trabajadoras y trabajadores.

4.3. Bloqueo de los gobiernos y la lucha del personal público

Una vez más, los acuerdos laborales en las Administraciones Públicas no han sido renovados. Los gobiernos actúan como las patronales más autoritarias. A menudo, hemos conocido las condiciones del personal público a través de leyes presupuestarias, sin negociación real. Lo mismo ocurre en los servicios subcontratados, donde, aunque las huelgas son menos frecuentes que en el sector privado, se alargan más para alcanzar acuerdos.

No obstante, las huelgas han cambiado la actitud de los gobiernos. En su pacto con el PSOE para formar Gobierno en el Estado español, el PNV ha acordado la posibilidad de establecer en Hego Euskal Herria una subida salarial y tasas de reposición propias para el personal público. Aunque la medida aún no se ha materializado, las tres huelgas del sector público en la CAPV en 2023 y 2024 han obligado al PNV a incluir la mejora de condiciones laborales en sus negociaciones con el Gobierno español.

En Navarra, hasta la primavera de 2025 no ha sido posible llevar cabo una huelga conjunta en todo el sector público debido a la negativa de LAB, sindicato mayoritario del ámbito en este territorio, a convocarla y a que en sectores donde era viable impulsar huelgas ha cerrado pseudoacuerdos para desmovilizar, como en Osasunbidea. No obstante, a finales de 2024 logramos superar ese bloqueo en varios sectores e impulsamos nuevas huelgas y movilizaciones en la educación pública, Hacienda foral e, incluso, en Osasunbidea. Y, finalmente, logramos convocar huelga en todo el sector público de Navarra.

4.4. Euskal Herria, referente de la lucha por las mejoras laborales

Los datos expuestos anteriormente convierten a Euskal Herria en una excepción sindical. La diferencia es evidente en la dinámica de huelgas, los incrementos salariales, la reducción de jornada, los acuerdos para reducir la brecha de género y las medidas para limitar la precariedad. Sin embargo, hay otros elementos diferenciadores: todos los convenios sectoriales firmados por ELA incluyen medidas contra la reforma laboral de Rajoy de 2012, como cláusulas para garantizar la aplicación de los convenios y medidas para restringir la posibilidad de que las empresas los inapliquen unilateralmente.

Aunque nos satisface lo que hemos logrado, el crecimiento del PIB ha beneficiado principalmente a las rentas del capital. La creación de empleo y los aumentos salariales no han sido suficientes para distribuir la riqueza de forma más justa, ya que las rentas del trabajo han perdido peso en comparación con las rentas del capital. Este empobrecimiento trasciende el ámbito de la negociación colectiva y responde, en gran medida, al encarecimiento de los servicios y productos básicos, a la creación de empleo en sectores precarios y a la destrucción de empleo de calidad. No obstante, esta realidad nos exige una negociación colectiva más rigurosa y ambiciosa.



Además, mantener el poder adquisitivo en un contexto de alta inflación ha sido un gran desafío. El crecimiento del PIB exigía incrementos salariales sustancialmente superiores al IPC, pero en demasiadas ocasiones la simple actualización salarial conforme al IPC ha sido considerada suficiente. No hemos logrado generar en el imaginario de los trabajadores y trabajadoras la necesidad de exigir subidas salariales superiores al IPC.

Somos conscientes de que todavía no hemos alcanzado los resultados deseados en todos los sectores, por lo que debemos mejorar nuestra incidencia y reforzar la organización y la capacidad de confrontación en esos ámbitos.

No obstante, quienes militamos en ELA estamos orgullosos y orgullosas de nuestro trabajo en la negociación colectiva y consideramos que el trabajo realizado tiene un enorme valor, especialmente si se compara con las dinámicas de otros territorios.

4.5. Avance en la equidad de género en la Negociación Colectiva

En los últimos cuatro años, hemos renovado herramientas clave para analizar las condiciones de trabajo y avanzar hacia una negociación colectiva más equitativa, como el Mapa de Precariedad y los modelos de diagnóstico de los centros de trabajo. La recogida de información desagregada es imprescindible para evaluar con precisión la situación laboral y concretar adecuadamente las reivindicaciones.

Además, hemos desarrollado planes piloto en distintos sectores y empresas para preparar la negociación colectiva con un enfoque que priorice las discriminaciones que sufren las mujeres y sus necesidades específicas. El objetivo es reconstruir el proceso de preparación de los convenios, garantizando la participación de las mujeres, recogiendo su opinión, impulsando su empoderamiento y situando sus necesidades en el centro de nuestras reivindicaciones.

Si no priorizáramos la perspectiva de género en nuestras demandas y solo consideráramos aquellas que afectan por igual a toda la plantilla, estaríamos reproduciendo las desigualdades estructurales existentes entre mujeres y hombres. Los planes piloto nos han permitido hacer más efectivos estos procesos para avanzar en equidad. En los próximos años, nuestro gran reto será generalizar lo aprendido.

5. UNA FUERZA Y LEGITIMITAD CONSOLIDADAS CON MÁS DE 9.500 REPRESENTANTES Y 104.000 PERSONAS AFILIADAS >>>

5.1. Sindicato mayoritario de Euskal Herria: hegemonía respaldada por los datos

ELA es el sindicato mayoritario de Euskal Herria, con una representación del 35,79% en Hego Euskal Herria. En la CAPV, superamos el 40% de representación (40,47 en diciembre de 2024), y en Navarra rondamos el 23% (22,77% en diciembre de 2024), superando los 1.600 representantes y consolidándonos como “sindicato más representativo”.

En Hego Euskal Herria, 9.568 delegadas y delegados representan a ELA en sus centros de trabajo. La holgada mayoría sindical de ELA queda aún más clara al comparar su representación en la CAPV: ELA cuenta con 7.962 representantes, más que la suma de LAB y CC.OO. juntas, con 3.975 y 3.507 representantes, respectivamente.

Este resultado en elecciones sindicales es único en Europa. En un sistema de sindicalismo plural con cuatro sindicatos principales en competencia, no existe en Europa otro sindicato que mantenga una diferencia tan amplia respecto al resto. Ni qué decir, cuando el sindicato mayoritario se sitúa en el sindicalismo sociopolítico de contrapoder.

Para ELA, esto es motivo de orgullo, ya que la principal legitimidad del sindicato proviene del respaldo que la clase trabajadora vasca nos otorga en cada elección sindical. Esa confianza y reconocimiento son el reflejo del acierto de nuestra estrategia sindical, de nuestro modelo y del compromiso y trabajo que nuestra militancia desarrolla en cada centro de trabajo y en cada sector.

5.2. Más afiliación, más equitativa y más diversa

Desde el último congreso, la afiliación ha crecido en 3.000 personas, superando las 104.000. La afiliación femenina representa ya el 47,6% del total (49.548 afiliadas), con un incremento de 4 puntos porcentuales en los últimos cuatro años. La tendencia apunta a una afiliación paritaria en los próximos años.

En relación a las personas migradas, hace 4 años eran 5.037 personas afiliadas, en Diciembre de 2024 alcanzamos las 7.474 afiliaciones. El 80% del neto afiliativo son personas migradas.

En lo que hace referencia a las personas jóvenes los datos siendo positivos, aumentamos casi un 10% la afiliación de menores de 29 años, aún así creemos que tenemos margen para profundizar en el trabajo sindical que nos acerque más a las personas de esta franja de edad.

También queremos subrayar la aportación de los servicios Jurídicos del sindicato a la dinámica afiliativa, el servicio jurídico y la calidad del mismo es una fuente de altas considerables y repercute de modo importante en el resultado afiliativo.



Hemos avanzado en la mejora de la atención a la afiliación en el conjunto del sindicato. Para ello, hemos reorganizado la atención en los locales y las permanencias, desarrollado formación específica para quienes realizan la primera acogida en las sedes de ELA y designado personas para atender consultas que no requieren la intervención directa de las federaciones ni de los servicios jurídicos. Esto ha permitido agilizar la atención y optimizar la carga de trabajo de estas áreas. Gran parte de estos avances han sido posibles gracias al compromiso de militantes que han asumido responsabilidades más allá de su centro de trabajo, a quienes reconocemos la buena labor realizada. No obstante, la mejora de la atención a la afiliación sigue siendo un reto en el que debemos profundizar y avanzar, tal como recoge la ponencia de este congreso.

Por último, queremos resaltar la dinámica puesta en marcha en los últimos dos años para recuperar determinadas bajas, reforzando nuestro vínculo con la afiliación. Gracias a estas gestiones, muchas personas que, por diversas razones, habrían dejado de estar afiliadas han podido seguir en el sindicato.

6. IMPORTANTES PROCESOS ORGANIZATIVOS EN MARCHA PARA GANAR EN EFICIENCIA >>>

Nuestra principal herramienta para mejorar el funcionamiento del sindicato y aumentar su eficiencia es la organización. Dentro de las tareas organizativas se incluyen la gestión y el cuidado de los miembros de la estructura del sindicato y del conjunto de la militancia, la vida orgánica, el fomento de mejoras continuas para fortalecer nuestras bases, la planificación para optimizar las formas de trabajo y la provisión de herramientas necesarias, entre otros aspectos.

Por tanto, las cuestiones organizativas son transversales y afectan a distintos procesos y áreas de actuación del sindicato. Por ello, en este Informe de Gestión se abordan en diferentes apartados. Sin embargo, consideramos necesario destacar expresamente algunos aspectos importantes.

Junto a ello, nos parece importante recordar que las líneas de trabajo y los objetivos organizativos no se limitan a un periodo de cuatro años, sino que requieren una visión a largo plazo y un desarrollo continuo.

En este sentido, las principales innovaciones organizativas derivan de las líneas estratégicas definidas en el Congreso anterior:

- a) Planificación y Sistema de Gestión del sindicato.
- b) Plan Estratégico para la Equidad de Género.
- c) Sindicalización.

El apartado de este Informe de Gestión que detalla el desarrollo de las líneas estratégicas profundiza en la evolución de estos ejes durante los últimos cuatro años.

Para consolidar un sindicato fuerte y capaz de afrontar los desafíos del mundo laboral, hemos seguido adaptando nuestra organización y mejorando nuestra eficiencia. Hemos mantenido nuestra apuesta por una estructura amplia y cohesionada, con capacidad para movilizar a delegados y delegadas y al conjunto de la militancia, con el fin de tener capacidad para lograr los objetivos recogidos en la ponencia de este Congreso.

Mantener esta estructura sólida y cohesionada requiere un gran esfuerzo organizativo. Hemos trabajado intensamente en ello, dedicándole tiempo y muchos recursos.

6.1. Pasos para desarrollar un modelo organizativo sólido y eficiente

Hemos dado continuidad a las renovaciones relacionadas con el género y edad dentro del sindicato. En los últimos años, se han incorporado responsables con perfiles diversos, tanto personas provenientes de la militancia en centros de trabajo como otras que han desarrollado su activismo en otros ámbitos diferentes. Damos gran valor a esta diversidad. El acompañamiento y apoyo de responsables y delegadas y delegados con mayor experiencia ha sido fundamental para el desarrollo de quienes se han incorporado con menos trayectoria



sindical. Este proceso de mentoría y transmisión de conocimientos forma parte de nuestra cultura organizativa y tiene un valor incalculable.

Hemos tratado que los equipos de trabajo comarcales y federales fueran lo más eficientes posible, asegurando un equilibrio adecuado entre responsabilidades y perfiles, con el fin de impulsar la acción sindical y social del mejor modo posible.

Para alcanzar este objetivo, hemos realizado los cambios de funciones pertinentes entre diferentes responsables. Esta capacidad de adaptación es una característica esencial de nuestro modelo organizativo y cultura sindical, y solo es posible gracias a la generosidad de los miembros de estructura y demás militantes. Sin esta capacidad, no podríamos afrontar de manera adecuada los principales retos del sindicato ni responder a las necesidades de cada momento.

Además, hemos hecho un esfuerzo especial para cubrir las bajas y evitar interrupciones o una sobrecarga de trabajo. Para ello, hemos diseñado un plan de cobertura de bajas y liberado temporalmente a varios delegados y delegadas para atender estas necesidades. Este sistema garantiza la continuidad de las actividades sindicales y evita la sobrecarga del resto de miembros. Expresamos nuestro más sincero agradecimiento a las personas que han asumido o están asumiendo temporalmente estas responsabilidades.

6.2. Medidas para cuidarnos y protegernos mutuamente

El cuidado de la salud y el bienestar, tanto de las personas responsables de la estructura como del resto de la militancia, ha sido un objetivo importante en este periodo intercongresual y lo seguirá siendo en el próximo. En ELA, el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales establece una serie de líneas de trabajo que hemos ido adaptando y concretando cada año. Su objetivo es minimizar los factores de riesgo presentes en nuestra actividad sindical, para lo cual hemos desarrollado medidas organizativas y herramientas que refuercen los recursos personales a nuestra disposición.

Queremos hacer especial mención al Protocolo para la prevención de agresiones contra militantes de ELA y conflictos entre militantes. Este protocolo está diseñado para prevenir y atender situaciones de acoso sexual, acoso sexista, acoso contra personas LGTBI, acoso laboral y otras acciones discriminatorias, así como para gestionar actitudes inadecuadas dentro de la militancia.

A través de este protocolo, ELA asume la responsabilidad política y legal de garantizar y promover un entorno sindical y laboral seguro y saludable para todas las personas liberadas, representantes, militantes y afiliadas. Asimismo, queremos que ELA sea un espacio libre y seguro para las mujeres y para las personas que desafían el sistema sexo-género y la heteronormatividad vigente, combatiendo cualquier tipo de discriminación.

7. UNA LUCHA JURÍDICA EJEMPLAR PARA REFORZAR LA ACCIÓN SINDICAL >>>

En un contexto de relaciones laborales cada vez más desreguladas y flexibles, disponer de un servicio jurídico eficiente es imprescindible para defender los derechos laborales. Nuestro equipo desempeña un papel fundamental en la lucha contra la precariedad y las vulneraciones de derechos de las mujeres, dos ámbitos que en el último Congreso calificamos como estratégicos.

Aunque el poder empresarial para regular condiciones laborales se ha reforzado, todas sus decisiones están sujetas al control judicial, lo que permite recurrir a los tribunales. Por ello, nuestro equipo jurídico combate diariamente la precariedad, explorando todas las herramientas legales. Cada año, presentamos miles de reclamaciones individuales y colectivas y acudimos a los tribunales para respaldar la acción sindical en conflictos y huelgas. En el último periodo intercongresual, hemos abierto casi 40.000 expedientes jurídicos, un 10% más que en el anterior. Además, atendemos a más de 9.000 personas al año a través de los servicios jurídicos, y casi un tercio se afilia para recibir este servicio.

Los problemas laborales son cada vez más complejos, lo que exige mayor especialización técnica. La subcontratación, los nuevos modelos de contratación y la digitalización han generado fraudes y vulneraciones adicionales. Para afrontar estos retos, hemos reforzado la formación técnica del equipo jurídico e integrado la perspectiva de género, desarrollando estrategias legales más adaptadas a las nuevas realidades laborales.

7.1. Victorias importantes en los juzgados

En los últimos años, nuestro servicio jurídico ha logrado importantes victorias en los tribunales. Entre otras, hemos conseguido el reconocimiento de la vulneración del derecho a la huelga y la libertad sindical (Novaltia, Douglas), la anulación de servicios mínimos desproporcionados (personal de polideportivos de Bizkaia) y la suspensión de despidos colectivos (PCB, Hydra Boulevard, Cirmauto, Vulcanizados Zuloaga). Asimismo, la obstaculización de la participación del sindicato en la negociación de los Planes de Igualdad ha sido declarada ilegal (Diputación de Gipuzkoa, Meatzalde Bus), e Iberdrola y Amazon han tenido que reconocer la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras. También hemos conseguido la anulación de despidos de personas que se encontraban de baja médica.

En el sector público, también hemos logrado sentencias favorables. En el Consorcio Haurreskolak, hemos obligado al Gobierno Vasco y a la dirección a ofertar 77 plazas adicionales en oposiciones. Además, hemos conseguido que el personal contratado de manera irregular en el Gobierno Vasco y en Donostia Kultura obtenga la condición de fijo.

Desde la perspectiva de género, hemos dado pasos significativos. Hemos conseguido que se reconozca el derecho al desempleo de las empleadas del hogar, se han prorrogado los permisos de maternidad para madres solas, y se han reconocido múltiples casos de discriminación contra las mujeres. La Diputación de Gipuzkoa ha declarado ilegal la exclusión de mujeres embarazadas de las listas de contratación, en el Metro de Bilbao se ha reconocido el derecho de las trabajadoras con responsabilidades de cuidados a percibir su salario íntegro, y el Ayuntamiento de Gorliz ha sido condenado a indemnizar a trabajadoras por no haber adoptado medidas adecuadas en casos de acoso.



También hemos conseguido importantes sentencias en materia de salud laboral gracias al trabajo de la Fundación Bidelagun.

7.2. Estrategia jurídica contra la precariedad y por la equidad de género

En la lucha contra la precariedad, hemos mejorado significativamente la coordinación entre nuestro equipo jurídico y las federaciones, demostrando que el trabajo conjunto incrementa la eficacia de nuestra acción sindical. Un ejemplo claro de ello es el conflicto en Novaltia, donde hemos obtenido más de una decena de sentencias que reconocen la vulneración del derecho de huelga y han sido determinantes para la firma del acuerdo. Nuestro objetivo es consolidar y ampliar esta forma de trabajo en el futuro.

En el periodo intercongresual anterior, identificamos la necesidad de contar con un equipo jurídico especializado en salud laboral y despidos colectivos. Como respuesta, creamos la Fundación Bidelagun y el grupo de EREs y concursos, permitiéndonos disponer de abogados especializados en estos ámbitos. Gracias a esta iniciativa, hemos mejorado la atención a la afiliación e impulsado la innovación en el ámbito jurídico. Nuestro próximo reto es extender estas experiencias a todo el sindicato y ponerlas a disposición de todos los miembros del servicio jurídico.

En los Servicios Jurídicos, priorizamos dos objetivos para combatir la discriminación de género y avanzar hacia la equidad. Por un lado, fortalecer las capacidades del equipo de Servicios Jurídicos y, por otro, establecer un nuevo sistema de recogida y registro de información con perspectiva de género. Hemos iniciado procesos de formación específica, en los que seguiremos profundizando, y hemos desarrollado herramientas para la recopilación y el registro de información y datos diferenciados, integrándolas en nuestro funcionamiento.

8. AVANCES EN EL DESARROLLO DE LOS EJES ESTRATÉGICOS >>>

En 2021, en el XV Congreso, acordamos el plan estratégico para los siguientes cuatro años, recogido en la Ponencia, en el que se definieron cinco ejes estratégicos con elementos innovadores.

El plan estratégico ha sido una herramienta útil, pero ha requerido adaptar los modos de trabajo, un proceso que nos ha llevado tiempo. Aunque hemos avanzado en el camino iniciado en 2021, es fundamental seguir profundizando en él.

Hemos realizado un gran esfuerzo en estos cinco ejes estratégicos y, aunque los resultados han sido diversos, hemos progresado y sentado las bases para su desarrollo en los próximos años.

8.1. Estamos sistematizando y mejorando los modos de trabajo

En el XV Congreso ratificamos nuestra apuesta por la planificación estratégica, es decir, por un modo de trabajo más eficaz y la implantación de una cultura basada en la planificación.

'Planificación', 'estrategia' y 'eficacia' son conceptos amplios que requieren concreción para evitar caer en la abstracción. En los últimos años, hemos trabajado precisamente en ello. Aunque los sindicatos, en gran medida, somos organizaciones reactivas, y aunque el avance es más lento de lo que nos gustaría, estamos consolidando los pasos necesarios para que la estrategia tenga un peso y un espacio cada vez mayor, buscando la eficiencia, identificando mejoras, planificando los objetivos y las acciones y estableciendo sistemas de evaluación.

Para garantizar el desarrollo de este proceso, hemos destinado recursos a la implementación del Sistema de Gestión, tanto en las federaciones como en la dirección. Tal como establecía el mandato congresual, teníamos claro que el proceso debía ser gradual y bien fundamentado. Queremos transformar una cultura profundamente arraigada, lo que exige un trabajo exigente, profundo y a largo plazo.

Hemos iniciado este proceso desde la dirección del sindicato, tal y como exige la lógica organizativa y la profundidad del cambio cultural que supone. Para ello, hemos formado un equipo específico para el Sistema de Gestión y lanzado un sólido ciclo formativo. Tras capacitar a toda la dirección, hemos dado paso a la planificación: hemos identificado los márgenes de mejora en cada ámbito, establecido prioridades y puesto en marcha planes ordenados para implementar los cambios, incluyendo la creación de las herramientas informáticas necesarias.

8.2. Avanzamos con el plan de equidad de género

La equidad de género ha sido otro de los ejes estratégicos de este periodo intercongresual. Llegamos al XV Congreso con un Plan de Equidad de Género basado en un profundo diagnóstico y orientado a transformar de manera radical la acción sindical de ELA.



Asumimos el compromiso de poner en marcha el plan, diseñar planificaciones específicas, establecer un sistema de seguimiento y evaluación, y crear la estructura de coordinación denominada Arquitectura de Género, con el objetivo de transformar el sindicato de manera transversal.

Desde el inicio sabíamos que esto exigiría cambios estructurales y que el proceso sería largo y profundo. Aún es pronto para hacer un diagnóstico de la evolución, pero estamos dando pasos decisivos hacia la transformación de ELA en un sindicato feminista.

El plan abarca nuevos ámbitos, cada uno con su propia estrategia y objetivos: Acción Social, Modelo de Sociedad, Aprendizaje Formal, Aprendizaje Informal, Servicios Jurídicos, Movilizaciones y Campañas, Negociación Colectiva, Elecciones Sindicales y Espacios de Socialización y Concienciación. Somos conscientes de que abordar todos estos ámbitos y llevar a cabo el cambio profundo y sostenido que exige el plan es imposible en un solo periodo congresual, pero hemos avanzado de manera firme en este camino.

Hemos cumplido el compromiso de crear la Arquitectura de Género. En cada ámbito hemos designado representantes, a quienes denominamos "iruleak" (hilanderas), que conforman el Grupo de Género. Este grupo se reúne mensualmente para hacer el seguimiento de los planes operativos, debatir temas monográficos y diseñar nuevas herramientas.

Además, siguiendo lo establecido en el Plan de Género, hemos comenzado a crear en cada comarca espacios de socialización y concienciación. En ellos, las delegadas se reúnen mensualmente para que nuestra acción sindical se desarrolle teniendo en cuenta sus experiencias y necesidades.

El desarrollo de la Arquitectura de Género, la designación de "iruleak", la dinamización del Grupo de Género y el diseño de planes operativos requieren un gran esfuerzo. Por ello, no hemos logrado crear todos los espacios de socialización y concienciación que hubiésemos querido, pero ya funcionan en cuatro comarcas. Nuestra meta es consolidar y arraigar estos espacios en las doce comarcas, y seguiremos trabajando en ello.

8.3. Arraigando la sindicalización

En el último congreso reafirmamos nuestro compromiso de dar un nuevo y potente impulso a la sindicalización. Teníamos claro que sería un reto difícil y permanente, que exigiría un gran esfuerzo, y el camino recorrido ha confirmado esa previsión.

En aquel congreso definimos la sindicalización como "el proceso de organización eficaz de la afiliación en los centros de trabajo y sectores". En estos años, también hemos precisado su propósito: fortalecer la capacidad de confrontación de la clase trabajadora. Para ello, hemos diseñado el proceso de sindicalización, estableciendo los pasos a seguir y los recursos necesarios para llevarlo a cabo.

En la fase inicial, hemos dado prioridad a la formación. Consideramos imprescindible que las personas de estructura y las delegadas y delegados de ELA adquirieran fundamentos sólidos. Así, más de 150 responsables de estructura del sindicato han recibido una formación de cuatro módulos, y a su vez han formado a 250 equipos o secciones sindicales, en total casi 900 delegados y delegadas. Este ha sido el principal eje de trabajo en sindicalización durante estos años.

Hemos hecho un esfuerzo especial para adaptarnos a la realidad actual del mundo del trabajo. Hemos revisado y modificado el modelo clásico de sindicalización para que sea útil no solo en los sectores industriales masculinizados, sino también en los sectores feminizados

y atomizados. Esto nos ha permitido crear herramientas unificadas para la evaluación, el seguimiento y la planificación de la sindicalización de manera ordenada.

Sin embargo, seguimos enfrentando numerosos desafíos, entre ellos, integrar en el proceso de sindicalización los ámbitos que aún no se han incorporado, analizar cómo abordamos la sindicalización en las Pymes e incluir el Plan de Equidad de Género en este proceso. La sindicalización no es una novedad en algunos ámbitos, pero sí en otros, y es necesario dar tiempo a los nuevos procesos para que arraiguen y puedan ajustarse adecuadamente.

Podemos decir que estamos avanzando en el arraigo de la sindicalización de manera adecuada, con mimo, a menor velocidad de lo que nos gustaría, pero sin interrupciones. En los próximos años aún queda mucho por hacer y avanzar.

8.4. Militancia: trabajo a profundizar y ampliar

En el último Congreso, establecimos como objetivo estratégico fortalecer la militancia social dentro del sindicato. Buscamos movilizar a nuestra base sindical en torno a políticas que trascienden el ámbito laboral y abordan problemáticas de la vida cotidiana de las trabajadoras y los trabajadores.

La meta era y sigue siendo consolidar una militancia activa y comprometida con la mejora de las condiciones de vida, combatiendo la precariedad y la desigualdad en todas sus formas. Situamos en el centro del debate sindical la precariedad laboral y vital, ampliando nuestra acción más allá de los colectivos tradicionalmente organizados, como las empleadas del hogar o las personas migradas en situación de extrema precariedad.

En la medida que hemos avanzado en el desarrollo de este objetivo estratégico, hemos visto la necesidad de profundizar previamente en dos dimensiones:

- a) Una reflexión compartida sobre el significado de la militancia, alineada con nuestro desarrollo como sindicato feminista.
- b) El fortalecimiento de los espacios de participación sindical.

En estos años, el Comité Nacional ha impulsado un proceso de debate interno que se ha extendido a distintos ámbitos del sindicato y continuará en el próximo periodo intercongresual.

Este trabajo ha permitido construir una visión compartida de la cultura de la militancia de ELA, definiendo responsabilidades y retos. No se ha limitado a discusiones teóricas, sino que ha dado lugar a iniciativas concretas para fortalecer y expandir la militancia tanto en el ámbito laboral como en el social.

En el próximo periodo intercongresual, la consolidación y ampliación de la militancia será clave. La Ponencia la recoge como un elemento estratégico. Estos años hemos sentado las bases de un proyecto más inclusivo y participativo. El reto no es solo aumentar el número de militantes, sino reforzar su compromiso, promoviendo una militancia activa, reflexiva y transformadora.

En la estructuración y participación de la militancia hemos profundizado en varios aspectos:

- a) Antes del XV Congreso, aprobamos el Reglamento de los Comités Comarcales Federales y de los Consejos Comarcales para mejorar la organización y participación en



federaciones y comarcas. Estos cambios han fortalecido y ampliado la presencia de la militancia en estos órganos.

- b) Los doce nuevos Consejos Comarcales (Consejo Territorial en Navarra) se reúnen dos veces al año para compartir y debatir las líneas de trabajo y las principales estrategias. La designación de congresistas y la ratificación de representantes en el Consejo Nacional, también corresponden a este órgano. Aunque tenemos margen de mejora, estos órganos se han convertido en un espacio clave para la consolidación de la militancia en cada comarca.
- c) En el XV Congreso aprobamos la reforma de los Estatutos de ELA, lo que permitió ampliar la composición del Consejo Nacional, dando mayor participación a la militancia (30 representantes adicionales de comarcas y 30 de federaciones). Siguiendo el mandato congresual, los Consejos Comarcales y Comités Federales realizaron las designaciones correspondientes, y el nuevo Consejo Nacional asumió sus funciones como máximo órgano de decisión entre congresos, con una mayor presencia de militantes de base.

8.5. La lucha contra la precariedad se está convirtiendo en nuestro eje

En el anterior Congreso, acordamos situar la lucha contra la precariedad en el centro de la negociación colectiva de ELA. El mundo del trabajo está cada vez más precarizado (salarios bajos, empleo a tiempo parcial, eventualidad), y esta realidad debe ser una prioridad en la acción del sindicato.

Para que las personas en situación de precariedad se sumen a la lucha sindical, es fundamental responder a sus necesidades, ya que las empresas recurren a la precariedad como herramienta para atemorizar y disciplinar a las personas trabajadoras.

Con este fin, hemos puesto en marcha planes contra la precariedad en 750 centros de trabajo. Aunque hemos intentado extenderlos a más lugares, hemos encontrado dificultades para su implementación.

Dos factores explican estas dificultades: por un lado, la intensa dinámica de conflicto y huelgas ha dificultado la incorporación de nuevos elementos ajenos a la acción sindical diaria; por otro, la alta inflación ha polarizado en gran medida nuestra negociación colectiva en torno al poder adquisitivo, relegando otros aspectos clave.

En el sector público, la prioridad ha sido la estabilidad, condicionada por los plazos de las modificaciones legislativas. En 2023 y 2024 convocamos tres huelgas en todo el sector público de la CAPV, pero no logramos establecer planes concretos para reducir la precariedad en cada centro de trabajo.

Para hacer frente a esta situación, hemos adaptado el proceso de lucha contra la precariedad a través de la negociación colectiva. Principalmente, nos hemos asegurado de realizar un análisis preciso de la precariedad al preparar la negociación y, posteriormente, de garantizar que las reivindicaciones contra la precariedad tengan prioridad en nuestras plataformas y acuerdos.

A pesar de las dificultades, la mitad de los convenios firmados por ELA en los últimos cuatro años incluyen cláusulas para reducir la precariedad, lo que nos diferencia de otros sindicatos. Hemos fijado salarios mínimos dignos en sectores precarizados, logrado medidas para reducir la parcialidad y eventualidad, y establecido cláusulas para mejorar la salud laboral. En todos los convenios sectoriales que hemos firmado en 2021 y 2022, se ha fijado un sala-

rio mínimo de 1.300 euros y de 1.400 euros en 2023 y 2024. Algunos ejemplos destacados son la garantía de subrogación para el personal subcontratado en el Metal de Gipuzkoa, la reducción de la parcialidad en el sector textil de la CAPV y la realización de análisis de cargas de trabajo y riesgos psicosociales en la hostelería de Gipuzkoa.

También hemos trabajado para organizar luchas en sectores altamente precarizados. Un caso relevante es el de las y los socorristas de Gipuzkoa: organizamos a este colectivo joven que solo trabaja en verano, convocamos una huelga y logramos el primer convenio de socorristas de todo el Estado. En cambio, en la cadena Domino's Pizza, conseguimos organizar una huelga indefinida, pero la necesidad de la gente de buscar otros empleos debido a la temporalidad y las precarias condiciones laborales debilitó su impacto, ya que muchas personas trabajadoras abandonaron la empresa en busca de mejores oportunidades.

Estos dos casos evidencian la precariedad y el carácter eventual de las opciones laborales de las personas jóvenes. Debemos ser capaces de adaptarnos a estos contextos para responder eficazmente a su realidad laboral y a la precariedad que enfrentan. La digitalización también agrava esta situación, tanto para la juventud como para el conjunto de la clase trabajadora. En empresas como Uber o Amazon, hemos impulsado nuevas luchas, algunas con resultados muy positivos.



9. ÁREAS QUE HAN REFORZADO NUESTRA ACCIÓN SINDICAL >>>

9.1. Gabinete de Estudios: análisis crítico de las políticas públicas y propuestas para una sociedad más justa

Para un sindicato de clase como ELA, es fundamental realizar un análisis preciso de la coyuntura socioeconómica y de las políticas públicas para hacer frente a las medidas impuestas por las élites económicas y los gobiernos. Además, debemos proponer alternativas realistas para avanzar hacia una sociedad más justa.

Esta labor la desarrolla el Gabinete de Estudios. ELA se ha convertido en un referente para quienes buscan reflexiones y propuestas alternativas. En un contexto en el que apenas hay cuestionamiento al marco establecido por los poderes económicos y el consenso político se ha convertido en un tótem, las propuestas analíticas del sindicato adquieren una importancia especial.

En los últimos años, hemos incorporado de manera transversal la perspectiva de género en nuestras reflexiones y estudios, dedicando un espacio específico a las cuestiones de género en publicaciones y boletines.

Desde el último congreso, hemos desarrollado un amplio trabajo en diferentes ámbitos vinculados a las principales áreas de reflexión y campañas del sindicato:

- a) Vivienda: La accesibilidad a la vivienda es un problema cada vez más grave. Hemos planteado propuestas y alternativas en colaboración con el equipo de Acción Social.
- b) Marco económico y social europeo: Hemos analizado las condiciones vinculadas a los fondos europeos, las reformas de pensiones y laborales, y la fiscalidad.
- c) Sistema fiscal: Hemos elaborado dos análisis profundos en los que presentamos nuestro diagnóstico y propuestas. El último sirvió como base para la campaña desarrollada en otoño de 2024.
- d) Migración: Publicamos un estudio sobre la discriminación que sufren las personas migradas y sus derechos.
- e) Cuidados: Con motivo de la Huelga General Feminista, publicamos un informe integral sobre la situación de los cuidados.

Además, hemos editado una serie de informes periódicos:

- a) Análisis de Coyuntura: Lo hemos publicado dos veces al año, integrando los acontecimientos globales que nos afectan.
- b) Análisis de los presupuestos de los gobiernos de Iruña y Gasteiz: Además de abordar críticamente y desmentir la propaganda gubernamental, hemos presentado propuestas para impulsar presupuestos más sociales.

- c) Boletín digital: Mensualmente, hemos enviado este informe que recoge los datos y reflexiones más significativos sobre asuntos sociales y económicos, integrando la perspectiva de género.

También hemos elaborado estudios y publicaciones sobre otros temas, entre ellos, un análisis de la deuda pública, presentado en la jornada “La agenda verde y digital de la UE”; una propuesta conjunta con el Gabinete de Negociación Colectiva en torno al Salario Mínimo Interprofesional; y hemos participado activamente en iniciativas para mantener los descuentos en el transporte.

Hemos seguido participando en diversos espacios y nos hemos incorporado a algunos nuevos:

- a) Euskal Herriak Kapitalari Planto: Hemos contribuido a la creación del Centro Vasco de Empresas Transnacionales y Derechos Humanos.
- b) Plataformas internacionales: Junto con responsables internacionales y de Acción Social, hemos participado en el Foro Social Mundial, la Contracumbre de Movimientos Sociales de Marrakech y las jornadas del Espacio Común Alternativo Europeo (ECSA).

9.2. Medioambiente: pasos hacia una transición ecosocial justa

Con el fin de incorporar la crisis ecológica a nuestro trabajo sindical, hemos abordado diversas cuestiones —energía, clima, escasez de materiales, modelo económico, movilidad...— desarrollando la perspectiva y propuestas del sindicato para orientar nuestra acción hacia una transición ecosocial justa.

Nuestro principal reto ha sido trasladar estas propuestas a los centros de trabajo. Para ello, hemos realizado un amplio trabajo interno. En 2023, llevamos a cabo un estudio sobre el consumo energético de Hego Euskal Herria y, basándonos en sus conclusiones, presentamos la propuesta de transición ecosocial de ELA.

En 2024, desarrollamos un trabajo específico para aplicar estas propuestas en los centros de trabajo. Además de elaborar un documento con las iniciativas que impulsaremos en las empresas, hemos trabajado con militantes de las distintas federaciones del sindicato para integrar la transición ecosocial en la actividad sindical cotidiana y llevar propuestas concretas a la negociación colectiva.

Hemos seguido reforzando la conciencia medioambiental tanto dentro de ELA como en la sociedad, mediante diversas acciones:

- a) Publicación mensual de nuestro boletín digital, en el que abordamos los principales temas medioambientales.
- b) Elaboración de un informe sobre las emisiones en Hego Euskal Herria, con propuestas para reducir la contaminación.
- c) Seguimiento de las políticas medioambientales europeas, denunciando la energía nuclear y el gas, y planteando alternativas.
- d) Posicionamiento crítico ante la Ley de Transición Energética de la CAPV, acompañado de propuestas alternativas.



- e) Desarrollo de propuestas concretas para fomentar la soberanía alimentaria, destacando la importancia de los comedores colectivos.
- f) Seguimiento de las iniciativas ecofeministas en curso.
- g) Trabajo sobre el modelo de movilidad en la transición energética, impulsando reivindicaciones a favor del transporte público.

Hemos participado activamente en espacios de debate sobre ecología y medio ambiente, como los encuentros ecologistas organizados bajo el lema “Azken krisia, gure garaia”, la TUED (Red de Sindicatos por la Democracia Energética), así como en acciones contra proyectos con un impacto medioambiental negativo en Euskal Herria (incineradora, TAV o Guggenheim Urdaibai, entre otros).

Asimismo, hemos iniciado un trabajo de detección de la discriminación de género en cuestiones medioambientales y comenzado a abordar de manera conjunta la transición ecosocial y el feminismo.

9.3. Acción social: incidiendo en la transformación social

En 2019 creamos el área de Acción Social con el objetivo de abordar las cuestiones sociales con mayor profundidad y eficacia. En cada territorio contamos con una persona responsable, y hemos trabajado para integrar estos temas en la actividad cotidiana del sindicato, superando las dificultades que implica su tratamiento con la militancia.

Nuestro trabajo se ha estructurado en tres grandes ejes:

- a) Tratamiento de las cuestiones sociales con la militancia de ELA: Hemos desarrollado campañas sobre vivienda, lucha contra el racismo y fiscalidad. Para ello, hemos elaborado materiales, organizado acciones e impulsado movilizaciones, integrando estos temas en la actividad habitual del sindicato.
- b) Alianzas y trabajo conjunto: En todos los ámbitos de lucha del sindicato hemos mantenido relaciones con movimientos, agentes, asociaciones y colectivos tanto nacionales como de otros territorios, colaborando en diversas iniciativas.
- c) Identificación e impulso de alternativas: ELA ha apoyado y difundido proyectos transformadores. Hemos creado el Mapa de las Alternativas y lo hemos socializado en el sindicato. Además, hemos participado activamente en distintos proyectos como Amillubi, Izarkom, Biziola o Euskal Moneta. Además de realizar aportaciones económicas, hemos asumido otro tipo de compromisos en estas iniciativas.

En nuestra política de alianzas y colaboraciones, hemos trabajado especialmente la perspectiva de género, en línea con el Plan de Equidad de Género. Para ello, hemos elaborado una lista de mujeres referentes y un mapa de agentes feministas.

9.4. Políticas de género: transformando el mundo del trabajo y social

En la última década, la estrategia feminista de ELA se ha desarrollado en torno a dos ejes: las iniciativas del área de género y el Plan Estratégico para la Equidad de Género.

Nuestro trabajo se ha estructurado en tres dimensiones:

- a) Reflexión política desde la perspectiva de género. Hemos analizado diversas leyes debatidas en los últimos años:
- Ley “Solo sí es sí”: Supone un avance al establecer el consentimiento como requisito fundamental para que cualquier relación sea aceptable.
 - Ley Trans: Ha representado un paso importante en el reconocimiento de los derechos de las personas trans.
 - Ley de Familias: No modifica los elementos estructurales de la desigualdad de género y sus medidas resultan insuficientes.
 - Real Decreto para la igualdad de las personas LGTBI: Se ha quedado corto, ya que carece de mecanismos efectivos de control y sanción para las empresas que incumplan la ley.
- b) Aproximación al transfeminismo, entendiendo la lucha feminista como una lucha interseccional contra las diferentes formas de opresión.
- c) Impulso de la equidad de género en la negociación colectiva. Hemos desarrollado las siguientes medidas:
- Inclusión de cláusulas en los convenios colectivos para reducir las brechas de género.
 - Refuerzo de las luchas en sectores feminizados, como los cuidados, la limpieza y el comercio.
 - Puesta en marcha de un proceso jurídico para la creación de un convenio colectivo para las empleadas del hogar.
- d) Consolidación de alianzas con agentes feministas. Hemos colaborado con Bilgune Feminista, Bizitzak Erdigunean, Marienea, Talaia Feminista, Malenetxea, Itaia y diversos colectivos LGTBI (EHGAM, Lumagorri, Loratuz Lotu, LGTBI Behatokia). Además, hemos fomentado la visibilidad de las personas trans e intersex en las movilizaciones del 28 de junio, dando voz a colectivos que desafían la heteronormatividad.

Mención especial merece la Huelga General Feminista de 2023, centrada en la crisis de los cuidados. En la preparación de la huelga, compartimos con cientos de secciones sindicales la necesidad de un sistema público de cuidados. Miles de mujeres se han empoderado y han participado en grupos de mujeres y asambleas locales. Esta convocatoria estuvo plenamente alineada con el trabajo que ELA lleva años desarrollando para situar los cuidados en el centro de su acción sindical, mediante la lucha en sectores altamente feminizados. En los últimos tres años, con motivo del 8 de marzo, hemos trabajado para visibilizar el valor de los cuidados, la necesidad de un sistema público que los garantice y el reconocimiento de los derechos de las personas empleadas del hogar.

También hemos sostenido una firme lucha contra la violencia machista. Como participantes en la Marcha Mundial de las Mujeres, hemos denunciado los asesinatos machistas y exigido medidas eficaces. Además, hemos desarrollado herramientas para combatir el acoso sexual en el trabajo, como modelos de protocolos y encuestas para su detección, y mejorado la coordinación con el área de salud laboral. Como reflejo de este compromiso, la jornada del



25 de noviembre de 2022 se dedicó al acoso laboral, y la de 2024, a la autodefensa feminista. Seguimos trabajando para que el sindicato sea un espacio de autodefensa feminista.

9.5. La lucha para trabajar y vivir en euskera

En los últimos cuatro años, hemos impulsado dos iniciativas para garantizar el derecho de la clase trabajadora a vivir y trabajar en euskara.

Junto con Kontseilua y LAB, hemos intentado acordar con Confebask y CEN un marco para negociar planes de euskera en los centros de trabajo, proponiendo acuerdos interprofesionales. Sin embargo, las patronales no han asumido ningún compromiso, y las administraciones tampoco han ejercido presión. Ante esto, ELA ha recurrido a los convenios sectoriales para introducir cláusulas específicas, como en el Metal de Gipuzkoa, las residencias de la tercera edad de Bizkaia y el comercio del metal de Gipuzkoa. Buscamos extender esta reivindicación a otros sectores para generalizar los planes de euskera en las empresas. Para ello, hemos elaborado la Guía de Planes de Euskera, facilitando herramientas a nuestra militancia.

Por otra parte, se han renovado los decretos para la normalización del uso del euskera en las administraciones de la CAPV y Navarra. En la CAPV, junto con Kontseilua y LAB, acordamos un proceso para equiparar el conocimiento del euskera y el castellano en un plazo de 15 años, con el objetivo de garantizar el derecho del personal público a trabajar en euskera y de la ciudadanía a ser atendida en nuestra lengua propia. No obstante, el Gobierno Vasco ha decidido mantener el actual marco jurídico discriminatorio. En Navarra, se ha renovado el decreto que regula los méritos en el acceso y provisión de puestos en la Administración Pública, otorgándole al euskara un tratamiento peor que el de las lenguas extranjeras. Nuestras propuestas, han buscado aunar la consolidación del empleo del personal público, garantizando la ayuda para aprender euskera, con el fin de estabilizar al personal que lleva años trabajando con contratos temporales, al tiempo que defendemos los derechos lingüísticos de toda la ciudadanía.

Aunque los únicos derechos lingüísticos vulnerados en administraciones y empresas privadas son los de las personas vascoparlantes, sufrimos una ofensiva judicial, mediática, política y sindical para rebajar los perfiles lingüísticos y reducir la presencia del euskera. Como consecuencia, varias sentencias judiciales han limitado aún más estos derechos. Ante esta situación, ELA ha reaccionado en coordinación con agentes sociales y sindicales euskaltzales.

Para garantizar los derechos lingüísticos en ELA, hemos puesto en marcha un plan en los servicios jurídicos. A pesar de que existe un gran temor a intervenir en el ámbito judicial en euskera, hemos comenzado a ofrecer activamente la posibilidad de realizar todos los trámites en nuestra lengua. Se trata de un paso importante al que debemos dar continuidad.

Siguiendo la decisión del último Congreso, las comunicaciones del sindicato en comarcas y sectores euskaldunes se han realizado íntegramente en euskera. La principal aportación de ELA para que el euskera siga siendo una lengua viva es mantener su hegemonía en territorios y sectores catalogados como “arnasguneak” o espacios vitales y de respiro para las personas vascoparlantes como lengua de uso habitual.

Por último, hemos seguido participando activamente en iniciativas en favor del euskera, como Korrika y Euskaraldia.

9.6. Salud laboral y Bidelagun: estrategias y herramientas para proteger la salud y la vida

Los últimos cuatro años han sido especialmente duros en materia de salud laboral. En este periodo, 256 personas han muerto en accidentes de trabajo. Sin embargo, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), solo el 13% de las muertes laborales son consecuencia de accidentes. Existe un alto grado de infraregistro, y los accidentes no son más que la manifestación visible de un problema estructural.

Más allá de las muertes traumáticas, los riesgos psicosociales y otros problemas de salud han aumentado notablemente, especialmente en sectores feminizados. Hasta 2022 compartimos un protocolo de respuesta con LAB, ESK, STEILAS, HIRU y Etxalde para evitar la competencia sindical y presionar conjuntamente a la patronal y a los gobiernos, denunciando, también en este ámbito, el fraude que supone la concertación social. Sin embargo, LAB decidió reincorporarse a los órganos institucionales de Osalan y al Instituto Navarro de Salud Laboral, a pesar de que no se ha producido ningún cambio desde que ELA y LAB acordáramos abandonar nuestra participación en estos organismos. Esto ha imposibilitado el mantenimiento conjunto del protocolo. La concertación social y la lucha de contrapoder son incompatibles, y la doble estrategia solo alimenta la competencia sindical. Desde entonces, por desgracia, ELA denuncia por su cuenta los accidentes y muertes laborales.

Tras el anterior Congreso, creamos la Fundación Bidelagun para fortalecer la prevención en salud laboral, fomentar la pedagogía social y reforzar la defensa de la clase trabajadora. Hemos organizado un equipo de abogados especializados y, desde que comenzó su labor en 2022, la Fundación se ha consolidado como un referente, aumentando exponencialmente los casos y juicios gestionados, con 397 expedientes y un crecimiento continuo año tras año. Principalmente, hemos llevado casos de accidentes laborales graves, enfermedades profesionales (especialmente por amianto), acoso sexual y riesgos psicosociales. Dada la gravedad de estos casos, su gestión requiere también un acompañamiento emocional profundo.

La valoración de la creación de la Fundación es positiva. Hemos avanzado en la exigencia de responsabilidad empresarial en la prevención, mejorado el servicio jurídico y contribuido a generar jurisprudencia innovadora. Se ha logrado el reconocimiento de accidentes y enfermedades laborales, así como el reconocimiento de la ansiedad como contingencia laboral. También, hemos obtenido importantes indemnizaciones por accidentes derivados de la falta de seguridad y visibilizado públicamente casos de acoso de género y sexual.

Bidelagun ha sido clave en la pedagogía sobre salud laboral mediante la formación a los servicios jurídicos y personas liberadas de estructura y por horas, conferencias abiertas sobre amianto y silicosis, y elaboración de protocolos de salud laboral. También hemos participado en jornadas organizadas por entidades como la UPV/EHU, el Colegio de Graduados Sociales de A Coruña y la Asociación Navarra de Amianto, y difundido activamente estos temas en los medios de comunicación. Gracias a este trabajo, Bidelagun se está consolidando como un referente dentro y fuera de ELA.

Tras la pandemia, la carga de trabajo del área de salud laboral aumentó significativamente y no ha disminuido. Entre 2021 y 2024, el número de incidencias se ha duplicado, alcanzando 1.561 casos. Debido a esta sobrecarga, en 2023 y 2024 solo hemos podido atender los más graves. El mayor incremento se ha producido en riesgos psicosociales (482), seguidos de



accidentes laborales (156) y exposición a sustancias cancerígenas (97 casos, de los cuales 34 están relacionados con el amianto).

El Área de Salud Laboral ha realizado un esfuerzo enorme para atender todas las incidencias, pero esta carga de trabajo ha dificultado el desarrollo de iniciativas activas de prevención.

9.7. Gabinete de negociación colectiva: análisis técnico y económico de empresas para la acción sindical

Debido a problemas organizativos, el Gabinete de Negociación Colectiva ha atravesado una situación anómala en los últimos cuatro años. Sin embargo, gracias al esfuerzo del equipo, y a pesar de contar con una persona menos, la actividad no se ha interrumpido y hemos dado respuesta a las necesidades de la militancia.

Contamos con un gabinete que tiene una gran capacidad para analizar empresas y ofrecer una excelente asesoría técnica tanto en la negociación colectiva como en la resolución de problemas en las empresas. Los numerosos buenos acuerdos y las negociaciones ambiciosas que hemos llevado a cabo no se podrían entender sin los análisis y propuestas del gabinete.

En estos años, hemos establecido un protocolo para mejorar la coordinación con los servicios jurídicos, reforzando la aportación de los economistas en los casos de despidos objetivos. Además, el conocimiento adquirido por la persona responsable de economía en el equipo especializado en EREs y concursos ha sido compartido con el Gabinete de Negociación Colectiva, lo que ha elevado el nivel de capacitación de todos sus integrantes.

9.8. Equipo de EREs y concursos: instrumento para hacer frente a las amenazas y cierres de empresas

En el último Congreso se decidió crear un equipo especializado para gestionar las crisis y situaciones complejas en empresas, como despidos masivos, concursos y amenazas de cierre. Este equipo que combina dirección sindical, económica y jurídica con el objetivo de ofrecer mayor protección a las trabajadoras y trabajadores.

La creación de este equipo ha sido un acierto. ELA es la única herramienta real de la que dispone la clase trabajadora en Euskal Herria para enfrentar cierres de empresas. La capacidad técnica del equipo, junto con la Caja de Resistencia, es el principal obstáculo a las estrategias de deslocalización, cierre y despidos promovidas por las empresas.

Otros sindicatos carecen de recursos para afrontar eficazmente estas estrategias, lo que reduce su respuesta a acciones testimoniales y simbólicas, sin capacidad real para condicionar las decisiones patronales. Así ha ocurrido en Gestamp, Mecaner o Cementos Rezola. En cambio, cuando ELA cuenta con mayoría sindical, la empresa se ve obligada a limitar o modificar sustancialmente sus pretensiones iniciales, como ha sucedido en Tubacex, H&M o Glavista. Cuando ELA lidera la lucha contra los despidos, el límite lo fijan las trabajadoras y trabajadores, no la falta de recursos o la voluntad del sindicato.

Además, el Equipo de EREs y Concursos ha asumido la dirección de los procesos de transición en los que existe la posibilidad de recuperar empresas, ponerlas en manos de las trabajadoras y trabajadores y situarlas dentro de la lógica de la economía social transformadora. Ya estamos implementando este enfoque en varias empresas, a pesar de la falta de apoyo por parte de los gobiernos. Nuestra referencia para estos procesos es el libro publicado en

2022 junto con la cooperativa Talaios: "Sindicalismo y economía social para la transformación".

9.9. Gabinete Jurídico: herramienta de profundización jurídica y apoyo a la estrategia sindical

En los últimos años, la creciente complejidad jurídica y técnica del trabajo sindical ha hecho imprescindible el asesoramiento del Gabinete Jurídico.

El Gabinete ha desarrollado su labor en dos ejes principales: por un lado, ofreciendo asesoría para profundizar en temas específicos de los servicios jurídicos; por otro, aportando su conocimiento técnico a la negociación colectiva. En la actividad diaria, ha brindado apoyo al equipo de los servicios jurídicos para resolver dudas sobre cuestiones legales, unificar criterios técnicos y difundir información sobre novedades jurídicas relevantes.

Hemos consolidado el boletín jurídico mensual, seleccionando y compartiendo las sentencias más significativas de cada mes, junto con información jurídica actualizada. También hemos reforzado la formación en esta área: en los dos últimos años, hemos impartido dos cursos dirigidos a los servicios jurídicos y, a través del Plan de Acogida (Harrera Plana), hemos ofrecido tutorías personalizadas a las nuevas incorporaciones.

Para hacer frente a los ataques y modificaciones en la negociación colectiva, la estrategia jurídica es fundamental. En este sentido, el Gabinete ha desempeñado un papel clave al preparar documentación jurídica, ofrecer asesoramiento técnico y recurrir a la vía judicial para influir en las negociaciones en favor de los intereses de las personas trabajadoras. Su labor ha sido esencial para la adaptación del modelo de plataforma de negociación colectiva.

Además, hemos desarrollado cláusulas innovadoras en materia de digitalización, teletrabajo y conciliación, garantizando los derechos en los nuevos modelos familiares. Gracias a su asesoría técnica, también hemos logrado cerrar acuerdos pioneros, como el que garantiza la subrogación de personas trabajadoras en situación irregular en una subcontrata de Amazon. A raíz de este acuerdo, se han establecido cláusulas para asegurar el mantenimiento del empleo y las condiciones laborales en caso de cambio de empresas en el resto de subcontratas de la transnacional.

9.10. Comunicación para la acción sindical

En los últimos cuatro años, hemos profundizado en el Plan de Comunicación iniciado en el anterior periodo congresual, adaptándonos a los constantes cambios en el ámbito comunicativo y tecnológico. Este proceso ha requerido un esfuerzo formativo continuo, tanto para el equipo de comunicación como para el conjunto del sindicato.

Para avanzar en este objetivo, hemos implementado un programa formativo dirigido al Comité Nacional, las federaciones, las áreas y las comarcas, fortaleciendo la comunicación en la acción sindical. Este plan abarca la comunicación escrita, la gestión de redes digitales y la elaboración de materiales de propaganda, dotando a cuadros y militancia de herramientas eficaces.

Desde una perspectiva de género, el área de Comunicación ha trabajado en la identificación de discriminaciones en la participación en conflictos y movilizaciones. Cada año se han analizado cinco acciones comunicativas para evaluar la presencia y el rol de las mujeres, lo que ha permitido corregir carencias previamente invisibilizadas.



Asimismo, hemos reforzado los criterios lingüísticos para garantizar una comunicación feminista, bilingüe y, en algunos casos, íntegramente en euskera. También hemos optimizado la cobertura de noticias y entrevistas en medios, afinando los mensajes con un enfoque más analítico.

En el ámbito digital, hemos ampliado nuestra presencia en redes sociales. En Instagram, hemos sumado 1.260 seguidores y seguidoras en año y medio, lo que nos ha permitido llegar a perfiles más alejados del sindicalismo tradicional y posicionarnos por delante de otras organizaciones sindicales y políticas. En Twitter-X, el seguimiento ha aumentado un 17,5% (10.585 seguimientos), y en Facebook, un 22,8% (6.490 seguimientos). Además, el rediseño del portal web ela.eus ha mejorado la jerarquización de noticias, reforzado la actualidad del sindicato, ampliado su alcance y optimizado la oferta de servicios.

En cuanto a las publicaciones, hemos consolidado la revista ALDA (104.000 ejemplares cada dos meses) como una referencia en el ámbito sindical y político, con análisis socioeconómicos, culturales y políticos. Además, hemos contado con la colaboración de personalidades de distintos ámbitos, que han confiado en la revista de ELA para expresar su visión del mundo, alineada con los principios del sindicato. Junto a ello, seguimos publicando Landeia, dirigida bimestralmente a delegados y delegadas con los temas más importante del momento para el sindicato. Y, desde 2022, hemos empezado a publicar el anuario Urtekaria, distribuida a toda la afiliación, que documenta más de cien victorias sindicales anuales, destacando la capacidad organizativa, la utilidad del sindicato y la importancia de la militancia.

Por último, hemos consolidado la proyección visual de ELA con una imagen corporativa reconocible en colores, tipografías y grafismos, aplicada en carteles, vídeos y boletines (más de 600 materiales al año). Actualmente, trabajamos en una iconografía propia y en la supervisión de todos los materiales producidos para garantizar coherencia en miles de centros de trabajo.

9.11. Formación, publicaciones e investigación impulsadas por la Fundación Manu Robles-Arangiz

Durante este periodo, la Fundación ha centrado su labor en la formación política, organizativa y técnica de cuadros y representantes del sindicato, además de consolidar alianzas con organizaciones sindicales, políticas, sociales y académicas.

En el ámbito de la formación política e ideológica, hemos abordado temas como los cuidados, el feminismo, la lucha antirracista, la educación, la lengua, la situación en Cataluña, la economía social transformadora, los movimientos trans y queer, la transición ecosocial, el militarismo y la digitalización. También hemos publicado seis libros y múltiples documentos en las diferentes colecciones de la Fundación. Además, en línea con el Plan de Equidad de Género, hemos incorporado protocolos y encuestas para garantizar que tanto la formación como las publicaciones sean más inclusivas y adaptadas a los intereses de las mujeres.

En el ámbito organizativo, hemos desarrollado un programa de capacitación en métodos de trabajo, con formación en reuniones efectivas, trabajo en equipo, gestión del tiempo, planificación y liderazgo. Como parte del Plan de Sindicalización, hemos diseñado un curso para cuadros y representantes, con materiales accesibles en la plataforma Moodle de la Fundación, fomentando la autoformación a través de la metodología de formación de formadores y formadoras. En la misma línea, y vinculado al abordaje de los riesgos psicosociales, hemos impulsado la formación en liderazgo y trabajo en equipo para la dirección del sindicato, con el objetivo de extenderla a todos los cuadros en los próximos años.

A nivel técnico, hemos desarrollado un curso específico para nuevos cuadros, acompañado de una guía laboral digital actualizada disponible en la plataforma Moodle y otra específica para el sector público.

Tras el parón formativo debido a la pandemia, hemos retomado la formación de nuevas personas delegadas, con la participación de 2.720 delegados y delegadas nuevas, de las cuales un 46% son mujeres. Este curso tiene continuidad con una segunda jornada sobre cuestiones específicas de cada federación, que hemos relanzado y que debemos consolidar en los próximos años. Además, el catálogo de formación técnica, organizativa y política ha permitido impartir 158 cursos, con la participación de 1.791 personas.

En el ámbito académico e investigador, hemos consolidado una red de investigación sindical en colaboración con la Universidad del País Vasco (UPV/EHU). En este marco, la Fundación organizó, junto a otras entidades, el primer Congreso Internacional "Trabajo y Sindicalismo en el siglo XXI", en el que se presentaron 50 ponencias, reflejo del trabajo realizado y de la creciente relevancia de la investigación sindical.

La Fundación también ha participado en iniciativas de economía social transformadora, como la cooperativa de finanzas éticas Koop57 y el proyecto de transformación económica Biziola en Goierri. Es miembro de la red Olatukoop y ha mantenido relaciones con la cooperativa Hiritik At y Udalbiltza, con el fin de promover proyectos municipales de soberanía alimentaria, tecnológica, energética y financiera. Estos proyectos son similares a los impulsados en Ipar Euskal Herria dentro de la dinámica Euskal Herria Burujabe, liderada por el movimiento Bizil.

Asimismo, la Fundación Manu Robles-Arangiz es miembro del Foro Soberanista, que agrupa fundaciones de partidos y sindicatos de izquierda soberanista del Estado español. En este marco, se han organizado tres Escuelas Soberanistas en Galicia, Mallorca y Girona, además de encuentros anuales para compartir análisis y debatir temas de actualidad.

Por último, la Fundación ha participado en la plataforma Euskal Herria Digitala, creada para promover el debate público y la acción política en torno a la democracia y la soberanía digital. A través de esta plataforma, se han organizado tres jornadas en Errenteria y Bilbao sobre educación, trabajo, democracia y autodefensa digital feminista.

9.12. Voz, relaciones y solidaridad en el ámbito internacional

Al analizar el trabajo y las relaciones internacionales, es imprescindible considerar los factores que han condicionado su desarrollo. Por un lado, el impacto de la pandemia no se ha revertido completamente hasta 2023. Por otro, el movimiento sindical internacional ha enfrentado dificultades para acordar una estrategia unitaria y mantener una agenda mínima. Para ELA, tres factores explican esta situación:

- a) La débil correlación de fuerzas ante una ofensiva sistémica global contra la clase trabajadora.
- b) Las dificultades y límites locales.
- c) La falta de una reflexión profunda sobre el modelo sindical.

No obstante, este difícil contexto no resta valor al trabajo internacional. Para ELA, sigue siendo fundamental conocer otras organizaciones y realidades, impulsar relaciones de trabajo y dar a conocer la realidad de Euskal Herria y la referencia de ELA. En los últimos años, hemos desarrollado actividades significativas en distintos ámbitos.



ELA ha participado en casi todas las reuniones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Federación Internacional de Industria (IndustriALL), donde ha realizado sus aportaciones y defendido sus posiciones en los debates. Además, las federaciones Gizalan y Zerbitzuak han asistido a sus respectivos congresos internacionales, y hemos abordado temas de nuestro interés en el Consejo Económico y Social de Europa.

Dando continuidad a la dinámica de años anteriores, hemos consolidado la colaboración con sindicatos de naciones sin estado, en especial con la CSN de Québec, en distintos proyectos. También hemos continuado la cooperación en favor de la autodeterminación, impulsando iniciativas de solidaridad y proyectos para apoyar al Sáhara y Palestina, a pesar de que el contexto político ha limitado las posibilidades de colaboración.

Hemos seguido participando en foros alternativos y redes de solidaridad, como el recientemente formado Espacio Común Europeo de Alternativas (ECSA). Sin embargo, en este momento, estos foros presentan una gran debilidad.

Asimismo, hemos mantenido el compromiso de destinar el 0,4% de las cuotas de afiliación a la cooperación con sindicatos de países empobrecidos. En colaboración con el sindicato belga CSC, hemos apoyado proyectos en Indonesia, Bangladesh y Camboya. También hemos trabajado junto con la CSN y Alternatives de Québec en un proyecto para fomentar el sindicalismo feminista en Honduras. En todos los casos, estas iniciativas han tenido como objetivo fortalecer la formación sindical, reforzar la organización para combatir el trabajo precario y apoyar a los sectores feminizados.

10. SOLICITUD DE APROBACIÓN >>>

Hace cuatro años, el Congreso, máximo órgano del sindicato, encomendó al Comité Ejecutivo unas líneas estratégicas muy claras. En un contexto complejo, le confirió la responsabilidad de dirigir el sindicato con el objetivo de responder a los desafíos planteados en la ponencia y resoluciones aprobadas. Junto con el Comité Nacional, hemos impulsado con fuerza el trabajo para afrontar los retos y avanzar en los ejes estratégicos definidos. Sin embargo, lo expuesto en este informe es el resultado de la contribución decisiva de todas las personas que militamos en ELA. Lo logrado no podría entenderse sin la aportación de cada responsable, cada equipo, los equipos de delegadas y delegados, toda la afiliación y, en general, cada militante.

Las innovaciones, avances y la gestión de situaciones complejas recogidos en este informe no habrían sido posibles sin la confianza depositada en este equipo de dirección y sin el apoyo y la ayuda ofrecida por parte de militantes y responsables. Os agradecemos el estímulo constante, el respaldo y el reconocimiento que nos habéis brindado, así como las críticas y correcciones planteadas, que han sido imprescindibles para mejorar nuestro trabajo. Ha sido un honor liderar esta organización comprometida con la clase trabajadora, que lucha con todas sus fuerzas por una Euskal Herria libre y soberana.

Tal como hemos señalado al principio, el Informe de Gestión es un ejercicio de rendimiento de cuentas del Comité Ejecutivo, pero el verdadero protagonismo es de todos y todas nosotras: de todas las personas que militamos en este sindicato. Sin militancia, sería imposible llevar a cabo un trabajo de dirección orientado a la confrontación y la transformación.

Sabemos que no hemos podido cumplir en su totalidad lo recogido en la ponencia y las resoluciones de hace cuatro años; que hemos cometido errores y que algunas cosas se podrían haber hecho mejor. Ahora corresponde a las organizaciones comarcales y federales valorar lo realizado en este periodo intercongresual, reconocer los aciertos, recordar lo que ha quedado pendiente, identificar errores o aspectos mejorables y, finalmente, solicitar a las delegadas y delegados del Congreso la aprobación o el rechazo del trabajo realizado y lo recogido en este informe.

Teniendo en cuenta las carencias y los aspectos a mejorar, el Comité Ejecutivo desea manifestar lo siguiente:

- a) Consideramos que hemos cumplido con suficiencia la misión encomendada.
- b) Hemos actuado en estos años con plena cohesión, como un equipo sólido.
- c) Tanto el equipo en su conjunto como cada una de las personas que lo integran hemos dado lo mejor de nosotras y nosotros mismos en esta labor.

Por ello, solicitamos al Congreso la aprobación de este Informe de Gestión, que recoge el trabajo realizado en los últimos cuatro años.



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA