

PONENCIA

APROBADA POR EL COMITÉ NACIONAL

**benetan
garrantzitsuak
diren gauzak**

lo esencial,
lo más importante

Aktibatu Lortu Zaindu

2021eko azaroak 24-25
Euskalduna Jauregia

ELA

15. KONGRESUA

www.ela.eus/kongresua

PONENCIA

APROBADA POR EL COMITÉ NACIONAL



**benetan
garrantzitsuak
diren gauzak**

lo esencial,
lo más importante

ELA

Aktibatu Lortu Zaindu

2021eko azaroak 24 · 25
Euskalduna Jauregia

15. KONGRESUA

www.ela.eus/kongresua

INDICE

Presentación.....	7
1. Por una transformación social, ecológica, democrática y feminista.....	8
1. Poner fin a las políticas de austeridad que se aplican desde 2008.....	10
2. Una transformación radical del modelo productivo ante la urgencia climática	11
3. La sostenibilidad de la vida y los cuidados en el centro	13
4. Dar valor a los servicios públicos y lo común.....	14
5. Una fiscalidad justa, solidaria y suficiente.....	15
6. Los derechos de las personas antes que los del capital.....	16
7. Dignificar el valor del trabajo, en especial el de los sectores precarizados y feminizados	18
8. Priorizar la lucha contra la precariedad, en toda su extensión	18
9. Más militancia social para impulsar la movilización y las alternativas.....	19
2. Por un estado independiente, por una cultura republicana.....	21
1. Estancamiento en las organizaciones soberanistas.....	21
2. La represión retrata al estado realmente existente	21
3. Europa es un muro contra las demandas de cambio social y político	22
4. El marco estatutario está muerto	23
5. El autonomismo y el neoliberalismo van de la mano.....	25
6. Las fuerzas de izquierda deben sostener otro pulso nacional y de clase	26
7. Por un estado independiente.....	26
8. Por un proceso soberanista unilateral y social.....	28
9. Por el marco vasco de relaciones laborales y protección social	29
10. Un tiempo pivote para el abertzalismo en Iparralde.....	29
3. Otra negociación colectiva para enfrentar eficazmente la precariedad laboral	31
1. Seguiremos haciendo negociación colectiva desde el contrapoder	31
2. Construir la organización desde las reivindicaciones laborales, hacer negociación colectiva desde la organización.....	32
3. ELA, sindicato para las personas precarias en el mundo del trabajo	34
4. La negociación colectiva, arma contra las brechas que sufrimos las mujeres.....	37
5. Quienes ponen en peligro la salud de la clase trabajadora deben pagarlo caro.....	40
6. Por una transformación digital al servicio de la sociedad	42
7. Por otro modelo productivo.....	43
8. Vamos a trabajar en euskara	45



4. Una militancia integral, más y mejor organizada.....	47
1. Seguir creciendo en afiliación y elecciones sindicales	48
2. Sindicalizar empresas y sectores para ganar en correlación de fuerzas	49
3. Organizar a la militancia para incidir en el ámbito laboral y la transformación social	51
4. Desarrollar el plan estratégico pro-equidad de género en todo el sindicato	53
5. Un trabajo más planificado para ser más eficientes y poder militar mejor	54
6. Un salto más aún en los servicios jurídicos	55
5. Alianzas y sinergias coherentes con nuestros objetivos	58
1. Solo la mayoría sindical reúne las condiciones para una alianza estratégica.....	58
2. Seguimos apostando por una articulación sindical y social independiente de los partidos políticos.....	59
3. Nuestras alianzas sindicales internacionales.....	60



PRESENTACIÓN

1. ELA celebra su XV congreso con varios meses de retraso respecto a la fecha prevista por causa de la pandemia en que seguimos inmersos. La emergencia sanitaria, y con ella la social y económica, han transformado nuestras vidas de una manera que no podíamos prever. Quizá lo primero que ha cambiado es la concepción del conjunto de la sociedad sobre lo que es valioso e importante para nuestras vidas.
2. Por esa razón, el lema de nuestro congreso, no es en absoluto caprichoso. Con “Benetan garrantzitsuak diren gauzak” resumimos el aprendizaje que como generación de militantes nos ha tocado vivir en este tiempo y pasarlo a limpio, para ser capaces de adaptar la acción de ELA a las cuestiones a las que creemos que nos tenemos que dedicar. Todas ellas conforman lo que consideramos “lo esencial, lo más importante” para nosotros y nosotras, ya que condicionan la vida de la gente trabajadora y las clases populares. “Aktibatu, lortu, zaindu” es la manera en que queremos hacerlo: activando la conciencia de clase y la organización de los trabajadores y trabajadoras, luchando por alcanzar logros concretos para las condiciones de vida y trabajo, y cuidándonos y cuidando las progresivas conquistas.
3. La ponencia trata de resumir unos aprendizajes, pero sobre todo condensa un programa. En ella aparecerán:
 - a) Los objetivos estratégicos del sindicato, cuestiones que nos exigen cambios y una determinada dedicación de nuevos recursos en el futuro inmediato.
 - b) Las cuestiones importantes que la organización debe vigilar especialmente, porque en ellas se juega su continuidad y su utilidad para la clase trabajadora.
 - c) Y apunta también los debates de presente y de futuro, todavía quizá no suficientemente madurados, pero que requerirán un trabajo expreso en los próximos años.
4. Sobra decir que la ponencia pretende suscitar un debate colectivo, que deberá traducirse en propuestas y en enmiendas para el debate general.
5. El Comité Nacional de ELA, a quien corresponde la redacción de este escrito, anima a toda la militancia del sindicato y a los y las congresistas, a que dediquen un tiempo de calidad para la lectura, la reflexión y la discusión de esta ponencia. El futuro de nuestra organización y la suerte de la clase trabajadora vasca lo merecen.



POR UNA TRANSFORMACIÓN SOCIAL, ECOLÓGICA, DEMOCRÁTICA Y FEMINISTA

6. La crisis global creada por la Covid19 se produjo en un escenario de crisis sistémica (de distribución, social, ecológica, democrática, de cuidados, económica, migratoria). Además, como señalamos en el documento “Por una salida justa. Propuesta política de ELA”, de mayo de 2020 y en el posterior documento “La salida de la crisis será feminista”, las políticas aplicadas en los meses y años previos estaban basadas en procesos permanentes de ajustes presupuestarios, recortes de derechos laborales y sociales y rebaja de impuestos a las rentas altas, a las empresas y al capital. Las consecuencias fueron evidentes incluso en los años de crecimiento: aumentaron las desigualdades sociales y la pobreza, en especial la de las mujeres, y se extendió aún más la precariedad en todas sus extensiones.
7. La vida antes de la Covid19, por tanto, distaba mucho de ser ideal. Ello explica el auge de la movilización social que ya se había producido, exigiendo un cambio radical del sistema. La crisis ecológica y la ausencia de medidas reales y efectivas, más allá de declaraciones y cumbres rimbombantes, habían dado pie a un importante movimiento mundial, protagonizado fundamentalmente por personas jóvenes. El movimiento feminista mostraba su fuerza en la calle, concitando respuestas masivas como las huelgas generales del 8 de marzo. Emergían movimientos de reivindicación de los derechos humanos, como Black Lives Matter. El movimiento de pensionistas, con especial capacidad de movilización en Hego Euskal Herria, era capaz de condicionar las decisiones que se tomaban en pensiones en el Estado español. ELA, por su parte, impulsaba un aumento notable de la conflictividad laboral, en la lucha para mejorar las condiciones de trabajo y luchar contra la precariedad laboral. Y basta recordar que el 30 de enero de 2020, justo mes y medio antes del confinamiento, llevamos a cabo una huelga general, convocada por la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria, a favor del empleo, las pensiones públicas y derechos sociales y apuntando la necesidad de soberanía para el cambio social.
8. Es en este escenario en el que llegó la crisis sanitaria, social y económica de la Covid19. Sin embargo, la respuesta del sistema capitalista, ecocida, heteropatriarcal y racista a esa crisis -como veremos más adelante- no ha supuesto ningún cambio. Antes al contrario, se puede afirmar que el sistema ha visto en esta crisis una oportunidad para avanzar en los procesos ya en marcha de concentración empresarial y financiarización de la economía, en el que los fondos de inversión juegan un papel creciente, entrando en el capital de todo tipo de empresas y sectores, incluidos los esenciales. Un claro ejemplo de ello lo tenemos en el ámbito de la Unión Europea, que va a utilizar los Fondos Europeos para profundizar en los megaproyectos que se esconden tras sus propuestas de Transición Ecológica y Digitalización. Esos proyectos fueron, en su gran mayoría, definidos antes de la pandemia, y son coherentes con las medidas adoptadas tras la crisis de 2008.
9. Y es que la crisis de 2008 se había saldado de la peor manera posible. El objetivo de las políticas aplicadas fue salvar la banca. En la Unión Europea se destinaron para ello ingentes cantidades de dinero público. Esto, junto a la prioridad del pago de la deuda y los límites al incremento de los presupuestos recogidos en las denominadas reglas fiscales (límites de déficit, deuda pública e incremento anual del presupuesto de todas las instituciones), nos condenaron a una década de políticas de ajuste, con las consecuencias ya señaladas.

10. El papel que juegan nuestras instituciones en el conflicto entre el capital y la vida ha quedado una vez más en evidencia con la Covid19. Se ha optado por convivir con el virus y se ha planteado un falso dilema entre salud y economía, en el que la opción, no explicitada, ha sido aceptar un precio en muertes y contagios para poder mantener el máximo posible de actividad económica. Las consecuencias de esa estrategia ya las conocemos: por una parte, más de 5.000 personas han muerto en Hego Euskal Herria por el coronavirus (un 40% de ellas en las residencias). Miles y miles de trabajadoras y trabajadores se han estado jugando la vida, en primera línea, por la falta de medidas de protección, la ausencia de previsión y la irresponsabilidad de nuestros gobernantes. Por otra, también se ha evidenciado que las sucesivas olas traen inexorablemente un deterioro de la situación económica. Hoy hay 20.000 personas más en paro que hace un año, y existe un riesgo cierto de que estos indicadores empeoren en los próximos meses.
11. ELA defendió desde el principio de la pandemia que se debía priorizar la salud por encima de las presiones de determinados sectores e intereses económicos. Y que para ello había que tomar medidas diversas: cierre de actividades no esenciales, cumplimiento de las medidas de seguridad en los centros de trabajo abiertos, teletrabajo obligatorio cuando fuese posible, dotación adecuada del sistema sanitario para poder prevenir y rastrear los contagios, compensaciones económicas en cuantía y tiempo suficiente para las personas y colectivos afectados, prohibición de despidos y de cortes de suministros básicos, no pago de los alquileres o créditos para los locales afectados por cierres, etc.
12. Toda Europa apostó por la estrategia de convivencia con el virus. Pero no fue así en todas partes. En febrero de 2021 se dio a conocer que, en Auckland, la mayor ciudad de Nueva Zelanda, habían decidido confinar toda el área metropolitana, de 2 millones de habitantes, durante una semana, al haber aparecido un solo caso de Covid19. Nueva Zelanda no quiso convivir con el virus, sino que estableció una estrategia de "0 coronavirus", de erradicación. En Auckland solo ha muerto una persona por Covid19 desde el inicio de la pandemia. Y la actividad económica ha evolucionado mucho mejor que en Euskal Herria o que en otras partes de Europa. El ejemplo evidencia que son posibles otras prioridades, otras políticas y otros resultados. Capital o vida: ese es el dilema.
13. En enero de 2021 ELA apoyó la campaña que pide a la OMC que renuncie a las disposiciones relativas a los derechos de propiedad intelectual para las vacunas, los medicamentos esenciales y los suministros médicos relacionados con la Covid19. En plena pandemia, acceder a ellos debe ser un derecho garantizado para toda la población mundial. Además, la recuperación de la crisis sanitaria, económica y social pasa por que todas las personas tengan acceso a dichas vacunas de una forma rápida y asequible. Esta petición se ha encontrado con la oposición de las principales potencias económicas, como son la UE, EEUU, Japón o Australia, que han mostrado que su objetivo es defender las cuentas de resultados de "sus" farmacéuticas. Todas las vacunas y tratamientos desarrollados durante la pandemia han recibido ingentes cantidades de dinero público (según un estudio del Health Policy Watch, más de 113.000 millones de dólares). Es otro ejemplo del funcionamiento del sistema, de cómo se priman los beneficios económicos sobre el bienestar o incluso la vida de la población, llegando a la necropolítica institucionalizada.
14. Desde marzo de 2020 ELA ha trabajado duramente para que la salida a la crisis actual vaya en la dirección contraria a la que sufrimos hace una década. Demandamos una transformación social, ecológica, democrática, feminista y antirracista del sistema, como única alternativa posible para que una vida que merezca ser vivida tenga futuro en un planeta que tiene límites. Estas son nuestras propuestas.



1. Poner fin a las políticas de austeridad que se aplican desde 2008

15. El Gobierno vasco y el Gobierno de Navarra han optado por una política presupuestaria similar a la aplicada en la última década, que no da respuesta a las necesidades existentes. Sus presupuestos para 2021 -como señalamos en los informes que elaboramos sobre los mismos- fueron propuestos y aprobados en términos muy similares a los de 2020, cuando no había que abordar las consecuencias sanitarias, económicas y sociales de una pandemia. Su prioridad ha sido la de limitar al máximo posible el nivel de gasto.
16. Esta situación contrasta con la de otros países de la Unión Europea, donde las instituciones han incrementado de manera importante los recursos destinados a sus políticas. Los informes del FMI sitúan al Estado español a la cola en este capítulo. Pues bien: el Gobierno vasco gastó en 2020 solo 200 millones más de lo presupuestado (un 1,3%), y el Gobierno de Navarra solo 90 millones más más (un 1,9%). Es decir, Euskal Herria está en el furgón de cola de la respuesta presupuestaria a la pandemia.
17. Este escaso esfuerzo presupuestario se ha producido, además, cuando en la Unión Europea se han suspendido las reglas fiscales para 2020 y 2021. Esto quiere decir que las instituciones se han quedado sin excusas para argumentar la imposibilidad legal de aumentar los presupuestos cuanto quisiesen. Ha quedado claro que la austeridad es su opción fundamental para la política presupuestaria, no una imposición. Tanto el Gobierno vasco como el Gobierno de Navarra se han autoimpuesto un límite de déficit para esos años, a través de sendos acuerdos con el gobierno de Pedro Sánchez, que han vendido, además, como logros para aumentar el gasto, justo lo contrario a lo que son.
18. Además, las instituciones de Hego Euskal Herria han tenido que aumentar la deuda para compensar la pérdida de recaudación de 2020 y 2021. La deuda puede ser parte de la estrategia a corto plazo, pero es imprescindible una reforma fiscal, como veremos más adelante. En todo caso, la suspensión de las reglas fiscales para solo dos años es insuficiente. Corremos el riesgo de repetir lo que se produjo tras la crisis de 2008, de tal forma que el endeudamiento de los años siguientes y la prioridad dada al pago de la deuda -por el reformado artículo 135 de la Constitución- acaban siendo la excusa para aplicar una agenda de ajustes y recortes.
19. Los fondos europeos profundizan el modelo neoliberal a favor de las transnacionales. “Un maná de dinero”, se nos dijo, “un nuevo Plan Marshall”. Es comprensible el interés de las élites dominantes en ese discurso. No tanto que haya quienes, situados en la izquierda política o en el movimiento sindical y social, asuman de manera acrítica las presuntas bondades de unos fondos que, como ELA y otras organizaciones han venido denunciando, están muy lejos de ser lo que dicen ser.
 - a) En primer lugar, los fondos están condicionados. A la hora de presentar los planes para poder acceder a ellos hay que comprometerse a aplicar reformas y recortes. Además, se comprometen a la aplicación de las Recomendaciones del Semestre Europeo que establezca Bruselas. Por tanto, para recibir préstamos o transferencias hay que aplicar recortes (como pretenden que sea la reforma de pensiones). Además, todas las decisiones están centralizadas, en manos del gobierno de Pedro Sánchez.
 - b) En segundo lugar, la cantidad de dinero a recibir va a ser mucho menor de la que se dice. De aplicarse el máximo posible, el Estado español recibiría 140.000 millo-

nes de euros para los próximos años. Pero tendría que devolver 100.000 millones (devolver los créditos y pagar al presupuesto europeo la parte proporcional del total de las transferencias del programa). ¿No sería mejor destinar esos 100.000 millones a políticas social y medioambientalmente necesarias y no tener que aplicar recortes?

- c) Los fondos se van a destinar fundamentalmente a financiar los proyectos (ya en marcha) de las grandes multinacionales (como Petronor o Iberdrola), así como a proyectos rechazables de las instituciones (TAV, Canal de Navarra...). Solo una parte testimonial de esos fondos va a proyectos socialmente necesarios, y esta parte va a servir para blanquear el verdadero destino mayoritario de los mismos.
 - d) En definitiva, cuando la crisis de la Covid19 evidenció la necesidad de aumentar los recursos económicos para los servicios públicos, las prestaciones sociales y el cuidado de las personas, los fondos suponen endeudamiento público para beneficio privado e intervención de las políticas públicas durante siete años. Una jugada maestra para seguir imponiendo el actual estado de cosas.
- 20. A la vista de lo anterior es urgente abandonar las políticas de austeridad seguidas tras la crisis de 2008, lo que, en primer lugar, exige un inmediato giro en la política presupuestaria, aumentando sustancialmente las dotaciones económicas de los presupuestos de nuestras instituciones.
 - 21. Los fondos europeos no deben estar condicionados a la aplicación de las políticas de austeridad y a los recortes de derechos laborales y sociales. Además, debe elaborarse un nuevo reglamento para que sirvan para fortalecer los servicios públicos y las coberturas sociales y para impulsar desde lo público una verdadera transición ecosocial, priorizando los intereses colectivos sobre los de las empresas y del capital.
 - 22. Es necesario, asimismo, romper con el marco presupuestario que se ha pretendido constitucionalizar en el marco europeo y en cada estado: acabar con los límites de déficit, deuda o regla de gasto; eliminar los mecanismos de vigilancia y control de la Unión Europea como los establecidos en el Semestre Europeo; y dar marcha atrás en la reforma del artículo 135 de la Constitución y de las consiguientes leyes de estabilidad presupuestaria y financiera.
 - 23. Es evidente, también, que la deriva cada vez más clara de la Unión Europea nos debe llevar, además de a cuestionar ese marco, a buscar una alternativa, en alianza con otras organizaciones de Euskal Herria y otras partes de Europa. En nuestra última ponencia sacábamos una serie de conclusiones de lo que había pasado con Grecia y hasta dónde estaba dispuesta la Unión Europea a utilizar todos los instrumentos a su alcance para disciplinar a los gobiernos. Entre esas conclusiones se encontraba la necesidad de preparar todos los instrumentos necesarios para poder afrontar el chantaje de la salida del euro. Mientras no haya una alternativa real trabajada y socializada, no va a ser fácil eludir el chantaje europeo.

2. Una transformación radical del modelo productivo ante la urgencia climática

- 24. En nuestra última ponencia apuntábamos la necesidad de un cambio del sistema de producción, distribución y consumo, partiendo de la necesidad de decrecer en la utilización de recursos. Denunciamos que el Acuerdo de París era inconcreto en sus elementos más importantes. En 2021 nos reafirmamos en nuestra posición. Por eso,



es urgente adoptar medidas para desarrollar las actividades socialmente necesarias y medioambientalmente sostenibles y reducir o eliminar las que no contribuyan a estos objetivos. Sin embargo, lejos de avanzar, las emisiones de gases de efecto invernadero hoy son más elevadas que hace cinco años. El confinamiento del 2020 demostró que las actividades no esenciales para la reproducción de la vida son los que más contribuyen al cambio climático.

25. Los límites físicos del planeta son evidentes. Y por ello, el tiempo apremia para cambiar el modelo productivo en función de ello, hacia un modelo al servicio de las mayorías sociales a alcanzar mediante una transición justa que tenga en cuenta las necesidades de la clase trabajadora. Somos ahora más conscientes de que el sindicato tiene que dar también un salto a la hora de relacionar en los centros de trabajo el conflicto ecológico y el conflicto de clase. Este es un reto de gran envergadura para ELA. Es necesario formar a los delegados y delegadas para que defiendan sus empleos planteando alternativas sostenibles.
26. La transformación del modelo productivo requiere de un claro impulso institucional, también en términos económicos. Hemos exigido al Gobierno vasco y al Gobierno de Navarra la creación de unos Fondos, dotados con más de 2.300 millones de euros (el equivalente al fondo creado en Alemania), para garantizar el control público de empresas y sectores estratégicos. El objetivo de esos Fondos sería impulsar proyectos socialmente necesarios y medioambientalmente sostenibles. El modelo de producción debe ser compatible con los límites del planeta, por lo que será necesario invertir estos fondos en sectores ligados a la economía circular, siempre garantizando las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores.
27. Uno de los pilares de este cambio de modelo productivo tiene que ser la relocalización de la economía. La mayoría de productos que consumimos recorren miles de kilómetros. Esta movilidad excesiva de bienes de consumo genera grandes emisiones de gases de efecto invernadero, grandes impactos medioambientales en los países donde se producen, y conlleva muchas veces un expolio de recursos naturales. Estos materiales luego son devueltos en forma de millones de toneladas de residuos que aquí no somos capaces de gestionar. A cambio, las personas que trabajan en estas industrias deslocalizadas sufren condiciones laborales cercanas a la esclavitud, muchas de ellas mujeres.
28. La crisis de la Covid19 ha mostrado las carencias de una determinada manera de entender la internacionalización económica en cuanto a la producción de equipamientos básicos, como los relacionados con la industria médica. Resulta imprescindible, en este sentido, tener localizadas en nuestro territorio las actividades estratégicas. Ello debe suponer abandonar el mantra de la globalización neoliberal, en cuya arquitectura juegan un papel central las Cadenas Globales de Producción (que permiten a las transnacionales deslocalizar y terciarizar etapas de la producción en otras partes del mundo con menor protección laboral o medioambiental) y los Tratados comerciales de nueva generación (como el TTIP, en los que se materializan las Agendas Comerciales y de Inversiones, cuyos objetivos son exacerbar las condiciones de liberalización, privatización y desregulación neoliberal).
29. El cambio de paradigma debe incorporar la paralización inmediata del desarrollo de grandes infraestructuras, como el TAV o el Canal de Navarra, que suponen un desembolso enorme de dinero público, carecen de rentabilidad social y económica y tienen efectos muy negativos desde un punto de vista medioambiental.

3. La sostenibilidad de la vida y los cuidados en el centro

30. El sistema económico se ha construido en base al modelo de un hombre que aparece libre de toda responsabilidad que interfiera en su empleo y que tiene sus necesidades resueltas, ocultando nuestra dependencia de los cuidados que mayoritariamente realizan las mujeres a lo largo de todas las etapas de la vida. Sin embargo, somos seres interdependientes y ecodependientes.
31. La pandemia ha puesto de relieve que lo esencial pasa por la sostenibilidad de la vida y los trabajos de cuidados. Esto es lo que no se puede parar. Sin embargo, estos trabajos están invisibilizados, minusvalorados y precarizados. En el ámbito laboral muchos de ellos están privatizados y en su mayoría efectuados por mujeres en el ámbito del hogar de forma gratuita, precaria, en ocasiones hasta en condiciones de esclavitud. Es trabajo esclavo por ser trabajo de mujeres, casi siempre racializadas, conforme a una división sexual y racial del trabajo.
32. Las instituciones han priorizado el discurso de la competitividad y se han puesto al servicio de las empresas. Los cuidados se han tratado como algo secundario, circunscrito al ámbito privado, precarizado y a cargo fundamentalmente de las mujeres. En vez de cubrir las necesidades sociales se ha promovido, también en este ámbito, el negocio, muy rentable, de empresas privadas. Las políticas tienen un marcado carácter familiarista, como se ha visto con la falta de medidas adoptadas para abordar el cuidado de menores al haberse cerrado los centros educativos o en los casos de cuarentena por covid-19.
33. Es necesario sacar conclusiones. Hay que cambiar las prioridades. Poner en el centro la sostenibilidad de la vida y de los cuidados exige que las instituciones hagan políticas en esa dirección, que asuman su responsabilidad y adquieran compromisos reales más allá del *purple washing* (el lavado de imagen lila) y los discursos políticamente correctos del 8 de marzo mientras sus políticas van en la dirección opuesta.
34. La dignificación de los cuidados debe pasar, entre otras cuestiones, por:
 - a) Garantizar por ley el derecho a la atención y a los cuidados de todas las personas dependientes mediante un sistema público, universal, gratuito y de calidad.
 - b) Valorizar el trabajo de cuidados, ofreciendo condiciones de trabajo de calidad, evitando la precarización laboral y la segmentación horizontal y vertical conforme a clase, género o estatus migratorio.
 - c) Establecer unos ratios y condiciones que garanticen una atención de calidad.
 - d) Publicar los sectores subcontratados de los ámbitos de cuidados y sanitario, garantizando la subrogación y la consolidación del empleo y creando 10.000 nuevos puestos de trabajo en el conjunto de Hego Euskal Herria.
 - e) Equiparar las condiciones laborales de las trabajadoras del hogar con el resto de trabajadoras (Régimen general de la Seguridad Social, Estatuto de los trabajadores y salud laboral).
 - f) Reducir la jornada de trabajo.
 - g) Reconocer el derecho al desempleo u otra prestación equivalente en los casos en los que se reduzca la jornada laboral o se pida una excedencia por cuidados.



- h) Reorganizar el tiempo y asumir la corresponsabilidad en los trabajos del hogar.
- i) Derogación de la Ley de Extranjería.

4. Dar valor a los servicios públicos y lo común

- 35. Llevamos muchos años sufriendo una práctica política y un discurso que desprestigia lo público. Se nos ha querido hacer creer que lo privado funciona mejor, que es más barato, más ágil. Que lo privado hará posible incluso lo que no es posible desde lo público. Un buen ejemplo de todo esto es la ofensiva contra el sistema público de pensiones: se dice que es insostenible y a renglón seguido se nos anima a “invertir” en los sistemas privados complementarios. Lo mismo quienes proponen los seguros privados como alternativa a una sanidad pública general y universal. Se habla como si lo privado no se tuviese que financiar.
- 36. Detrás de esos discursos está sólo el afán de lucro a costa de las necesidades de la gente. Y poco les importa que una parte importante de la sociedad quede excluida de la protección social que, en realidad, solo es posible generalizar mediante impuestos y servicios públicos. La pandemia demostró, sin embargo, que lo que funciona, lo que da respuesta, es lo público. Como el sistema público de salud.
- 37. También se ha demostrado que en Euskal Herria existe un gran potencial para impulsar lo común. La solidaridad tejida en las redes ciudadanas que se construyeron para dar respuesta a las necesidades cotidianas de las personas en el confinamiento es solo una muestra de las posibilidades que lo comunitario ofrece.
- 38. Reforzar lo público es fundamental. Sin embargo, en el análisis de ELA sobre la situación de los sistemas públicos de salud (Osakidetza y Osasunbidea) se constató que, a escala europea, estamos a la cola en la parte de la riqueza que se destina a Sanidad; que tenemos mucho menos personal por habitante que en otras partes de la Unión Europea; que el sistema de atención primaria está infradotado; que la política de prevención es muy deficiente. Sin duda, ningún sistema público de salud estaba preparado para responder adecuadamente al Covid19, pero los recortes presupuestarios de la última década nos han dejado una Osakidetza y una Osasunbidea en peor situación, con menores recursos y con más precariedad (la temporalidad supera el 50% en Osakidetza y en Osasunbidea).
- 39. Otro tanto se puede decir sobre la situación del sistema educativo, que ha sufrido con crudeza la política de recortes presupuestarios. No es casualidad que la inversión pública en Salud y Educación estén a la cola de la Unión Europea, medidas en términos de porcentaje de la riqueza destinados a ambas materias.
- 40. Evidentemente, la necesidad de reforzar lo público no afecta solo al ámbito sanitario, al de los cuidados o al educativo. Las privatizaciones de sectores estratégicos, como el financiero (con la desaparición de las Cajas de Ahorros en los cuatro territorios, la bancarización de Kutxabank o la absorción de CAN por La Caixa), el de telecomunicaciones (Euskaltel o Retena), el energético, la investigación... han dejado a los poderes públicos sin herramientas esenciales para impulsar políticas propias.
- 41. La denominada Colaboración Público-Privada es el nuevo nicho de privatización, de supeditación de lo público a lo privado, de financiación pública para beneficio privado. Este enredo del capital ha llegado a su máximo exponente con los mecanismos de gestión de los fondos europeos, a través de los PERTEs (Proyectos Estratégicos para la

Recuperación y Transformación Económica), como los constituidos y liderados por Petronor o Iberdrola, en el que lo público se convierte en mero acompañamiento y lavado de cara para facilitar la llegada de ingentes cantidades de dinero público, de nuestros impuestos.

42. Frente a esta línea de trabajo lo que se requiere es un sector público fuerte en todos los sectores estratégicos, llegando en su caso a la publicación de empresas existentes. Es necesario tomar el control de la economía y de las finanzas para ponerlas al servicio de los intereses de las mayorías sociales.

5. Una fiscalidad justa, solidaria y suficiente

43. ELA lleva muchos años liderando la denuncia de la injusticia del sistema impositivo, así como demandando un cambio radical de la política fiscal para poder aumentar los presupuestos. Este es el único camino para tener unos servicios públicos de calidad (salud, educación, cuidados...), garantizar unas prestaciones (pensiones, desempleo, RGI o RG...), garantizar derechos esenciales como el acceso a una vivienda, el impulso de empleo de calidad en actividades socialmente necesarias y medioambientalmente sostenibles (afrontando la transformación del modelo productivo), la relocalización de la economía, el reparto de los trabajos y del tiempo dedicado a los mismos.
44. Urge incrementar la recaudación de nuestras instituciones. Porque nuestro nivel de recaudación (de alrededor del 32% del PIB en la CAPV y en Navarra) está muy por debajo de la media europea 41%). Para equipararnos habría que recaudar al año cerca de 6.000 millones más en la CAPV y 2.000 en Navarra. Existe, por tanto, un gran margen para aumentar la recaudación.
45. Además, el Concierto y el Convenio Económico (nuestra capacidad para recaudar) no han sido utilizados para hacer un sistema fiscal justo. Hoy en día la recaudación recae de manera exagerada sobre las rentas de trabajo:
- a) En el IRPF el 90% de la renta declarada procede de las rentas de trabajo.
 - b) En el IRPF las rentas de trabajo declaran de media 25.000 euros anuales, mientras que las actividades económicas (empresariales o profesionales) declaran 15.500.
 - c) En el Impuesto sobre Sociedades más de la mitad de las empresas declaran pérdidas o beneficios cero (siempre, no solo en años de crisis).
 - d) En el Impuesto sobre Sociedades las grandes empresas pagan solo el 7,6% de sus beneficios en la CAPV. En Navarra el 13%. Ambas cifras son muy bajas. Hay empresas, como Petronor, que a pesar de sus grandes beneficios hay años que no pagan ni un solo euro en este impuesto.
 - e) En las últimas décadas se ha producido una gran rebaja de impuestos a las rentas altas, a los beneficios de las empresas y al capital (en el IRPF, Sociedades o Patrimonio).
46. Por todo lo anterior, la lucha por una fiscalidad más justa y por un aumento de los ingresos públicos es estratégica para ELA. No es realista pensar que se pueden conseguir avances sustanciales en la calidad de los servicios públicos o en las prestaciones sociales sin un cambio de la situación de la fiscalidad. La lucha contra el fraude fiscal, inspeccionando en un máximo de cuatro años al conjunto de las rentas no salariales,



debería ser una prioridad, pero las haciendas se muestran conniventes con quienes defraudan.

47. En mayo de 2020 propusimos 28 medidas concretas para salir de la crisis de una manera justa. Proponíamos cambios en el Impuesto sobre los beneficios de las empresas, el Impuesto sobre Patrimonio, riqueza y grandes fortunas, y en el tratamiento de las rentas altas y del capital en el IRPF. También recargos específicos en algunos de esos impuestos. Con esas propuestas, que este Congreso hace tuyas, se podrían recaudar 3.750 millones más en la CAPV y 900 en Navarra. La gravedad de la crisis en la que nos encontramos está llevando a que este tipo de medidas se estén llevando a cabo en lugares como Estados Unidos, bajo la dirección de Joe Biden, o incluso entren en la agenda del Fondo Monetario Internacional.
48. Durante 2021 hemos dado pasos importantes en socialización y movilización para poner en el centro del debate público la cuestión de la fiscalidad; hemos interpelado a las instituciones y a las fuerzas políticas, en especial a las de la izquierda, para que hagan tuyas estas reivindicaciones, convirtiendo la reforma fiscal justa y suficiente en un eje central de su agenda de trabajo. En los próximos años vamos a seguir presionando en esta dirección, para hacer realidad el cambio fiscal que necesitamos.

6. Los derechos de las personas antes que los del capital

49. Cada vez hay más personas migrantes y refugiadas en el mundo. Según los datos oficiales, que no reflejan todo el alcance de estas realidades, también crece el porcentaje de la población mundial que se encuentra en esas situaciones. Además, la vulneración de los derechos de las personas migradas y refugiadas, comenzando por la negación del propio derecho a migrar, se ha convertido en parte de las políticas cotidianas de la Unión Europea y de otros países enriquecidos.
50. En el anterior Congreso Confederado adoptamos una resolución en la que exigíamos el respeto al derecho a migrar, y que todas las personas, con independencia de su origen o situación administrativa, tengan los mismos derechos. En este Congreso tenemos que reiterar esa reivindicación, que, entre otras cuestiones, pasa por la derogación de la Ley de Extranjería, la eliminación de requisitos abusivos de empadronamiento para acceder a las prestaciones sociales, la denuncia de quienes se niegan a alquilar una vivienda a una persona por el solo hecho de tener un color de piel diferente, o la imposición de condiciones imposibles de cumplir para abrir una cuenta bancaria.
51. Estar en una situación administrativa irregular estructura, también, el mercado de trabajo entre personas con papeles y sin papeles, condenando a estas últimas a peores condiciones de trabajo y a una mayor explotación laboral. Esta situación se produce, sobre todo, en el caso de las mujeres migradas y racializadas, sobrerrepresentadas en el sector de los cuidados y, en concreto, en el trabajo de hogar.
52. Las crisis se suelen utilizar para realizar un gran trasvase de dinero al capital. La crisis de 2008 fue utilizada para rescatar a la banca; la de la Covid19 para financiar los proyectos de las grandes multinacionales. Nunca parece llegado el momento de rescatar a las personas, ni se pone en el centro los derechos de las personas frente a los del capital.
53. Las políticas aplicadas han incrementado de manera permanente las desigualdades, la pobreza y la exclusión social. Esta tendencia se ha producido con independencia de la

evolución económica. Como consecuencia de ello el escenario en el que nos encontramos presenta una situación estructural, caracterizada por:

- a) Elevadas tasas de desempleo.
- b) Fuerte temporalidad y precariedad laboral
- c) Las personas jóvenes, más castigadas
- d) Las mujeres, estructuralmente en peor situación
- e) Los mayores niveles de riqueza coinciden con la extensión de la pobreza y la exclusión social.

54. ELA demanda un verdadero escudo social permanente que debería incorporar al menos los siguientes elementos:

- a) Un sistema público de pensiones digno. ELA hace suyas las reivindicaciones del movimiento de pensionistas, entre ellas la de la pensión mínima de 1.080 euros y la derogación de los muchos elementos regresivos de las reformas de Zapatero y Rajoy (retraso de la edad de jubilación a 67 años, recorte de las nuevas pensiones a través de diversas vías, eliminación de la garantía del poder adquisitivo, incorporación del Factor de sostenibilidad...).
- b) Unas prestaciones por desempleo mínimas equivalentes al Salario Mínimo Interprofesional, con independencia del tiempo de cotización. Extensión del derecho a prestación durante todo el tiempo que se esté en desempleo.
- c) Modificar la RGI y la RG para aprobar las propuestas recogidas en la ILP contra la Pobreza y la Exclusión Social de la Carta de Derechos Sociales (mejora sustancial de las cuantías de la RGI y de la RG, y garantizar el acceso a una vivienda de alquiler social a todas las personas que lo necesiten), a la que se negó el anterior Gobierno de Navarra aludiendo que iba a suponer un incremento del gasto (algo obvio). En la CAPV más de 50.000 personas apoyaron la iniciativa legislativa y a pesar de ello PNV, PSE y PP votaron en contra de su trámite como proyecto de Ley.
- d) Derecho de acceso garantizado a una vivienda de alquiler social para todas las personas que lo necesiten. Elaboración de una Ley de Vivienda que, entre otras cuestiones, establezca un límite asequible al precio máximo de alquiler. La función social de la vivienda debe primar sobre su consideración como bien especulativo.
- e) Derecho a la alimentación y a los suministros básicos (electricidad, agua, gas, comunicaciones...) para todas las personas en situación de vulnerabilidad social. Se deben prohibir los cortes de suministros y los desahucios del domicilio habitual cuando el impago se produzca por motivos económicos.
- f) Reorganización de los tiempos y corresponsabilidad en los trabajos realizados en el hogar.
- g) Avanzar hacia la regularización administrativa de todas las personas garantizando el empadronamiento. Garantizar a todas las personas los mismos derechos, sin discriminación por razones de origen.



- h) Igualdad de derechos y no discriminación de todas las personas LGTBIQ+, tanto en el ámbito laboral como en el resto de espacios de la sociedad.

7. Dignificar el valor del trabajo, en especial el de los sectores precarizados y feminizados

55. La crisis de la Covid19 ha puesto en evidencia qué trabajos son esenciales para la sostenibilidad de la vida, qué trabajos no pueden parar. Nos referimos a la sanidad, a las residencias, a la atención domiciliaria, al conjunto de los servicios sociales y servicios públicos, a las empleadas de hogar, al personal de limpieza, a las que trabajan en el sector de la alimentación, al trabajo de cuidado que realizamos en el hogar, al transporte, a las redes ciudadanas creadas... Y no es casualidad que estén en gran medida precarizados, feminizados y racializados, tanto dentro del mercado laboral formal como fuera de él, aunque sin ellos la vida no sea posible.
56. Es momento de reivindicar el valor del trabajo, y en especial de estos trabajos esenciales, de decir no a la precariedad que se ha venido propiciando mediante sucesivos recortes de derechos en las innumerables reformas laborales y de negociación colectiva que se han aprobado en las últimas décadas. Estas reformas permiten, por ejemplo, que un convenio estatal niegue el derecho a la negociación colectiva en nuestros territorios, han puesto fecha de caducidad a los convenios, han facilitado y abaratado el despido, han eliminado el control público de los EREs, han facilitado la extensión de la temporalidad, del empleo a tiempo parcial o de la flexibilidad laboral a decisión de la empresa... Es necesario y urgente dar marcha atrás a estas reformas.
57. En cuanto a salarios, en los últimos años se ha producido una pérdida generalizada del poder adquisitivo, que ha afectado en mayor medida a los salarios medios y bajos. La desigualdad salarial ha aumentado visiblemente. Además, las rentas de trabajo han perdido peso en el total de la renta, y consecuentemente las rentas de capital han salido ganando en el reparto de la riqueza. A la vista de todo ello debe aumentar el poder adquisitivo de los salarios de manera generalizada, y en especial el de los más bajos. Así, se debe establecer un salario mínimo de 1.300, y erradicar la brecha salarial o las diferencias entre trabajos de igual valor pero con distinto salario.
58. Por otra parte, se han cumplido 102 años desde la huelga de la Canadiense, la ejemplar lucha sostenida en Barcelona que supuso la instauración de la jornada laboral de 40 horas en todo el Estado español. Debería ser motivo de una reflexión colectiva que, con todos los avances tecnológicos y de productividad que se han producido desde entonces, la referencia legal de la jornada siga situada en esa misma cifra. También debería suponer un nuevo impulso sindical a favor de la reducción de la jornada como mecanismo de reparto de la riqueza y de generación de empleo. En 1999 convocamos una huelga general a favor de la jornada laboral de 35 horas. En algunos sectores (especialmente el público) y empresas lo conseguimos, pero es necesario retomar con fuerza la reivindicación de esa reducción a 35 horas, en el camino de las 32.

8. Priorizar la lucha contra la precariedad, en toda su extensión

59. Precariedad es el fenómeno de degradación de las condiciones de vida, empleo y trabajo que padecen personas y colectivos, y que dificulta la realización de proyectos de vida personales emancipados, desarrollar la libertad personal y colectiva, y que impide el ejercicio libre de derechos ciudadanos y políticos plenos. La precariedad entraña una situación de dependencia, vulnerabilidad y fragilidad en la obtención de ingresos y

- bienes necesarios para un proyecto de vida completo, y supone una situación de riesgo de exclusión.
60. La precariedad tiene varias dimensiones: precariedad en las condiciones de empleo (falta de garantía de estabilidad en el empleo y, por ende, de las condiciones de obtención de un ingreso continuo); precariedad en el trabajo (degradación de la organización del trabajo, los ritmos y condiciones del proceso de producción o servicio, los riesgos de la salud o la siniestralidad laboral); precariedad económica (insuficientes ingresos salariales, o de pensiones, prestaciones por desempleo, otras prestaciones, otros ingresos, que dificultan o impiden la satisfacción de sus necesidades personales y las requeridas para una integración socialmente aceptable); precariedad de derechos sociales (carencia de derecho a acceder a una vivienda o a un servicio público, universal y gratuito de cuidados, por señalar unos ejemplos); precariedad de libertad e igualdad (situación de ausencia de emancipación y subordinación a otros grupos o personas, por una situación de necesidad o por un contexto de dependencia social originada por una desigualdad real en las relaciones sociales, como por ejemplo sufren las mujeres en la sociedad patriarcal que vivimos).
 61. La precariedad es un efecto del orden social y de las relaciones sociales dominantes, debido a las relaciones de producción capitalistas, al orden cultural patriarcal que genera asimetrías de trato entre géneros y generaciones, a que la legislación no corrige las desigualdades reales, o a que los efectos de la crisis ecológica afectan en mayor medida a quienes tienen menos recursos.
 62. Hay que mirar la precariedad como un fenómeno complejo, que va más allá de lo que pasa en el empleo. Es fundamentalmente un fenómeno colectivo y estructural, producto de normas y relaciones sociales propias del sistema capitalista, patriarcal, ecocida... Es preciso un análisis y una praxis global para atajarla.
 63. Por ello, la lucha de ELA contra la precariedad abarca el espacio de la negociación colectiva, pero se extiende a la lucha por el cambio radical de las políticas públicas. Llevar a cabo un proyecto de vida emancipado requiere, por ejemplo, que las personas jóvenes tengan garantizado el acceso a una vivienda de alquiler social, o que se erradique la violencia machista que atenta contra la vida de las mujeres. Nuestra lucha contra la precariedad abarca todos estos elementos, y requiere, como señalamos en el siguiente punto, que nuestra militancia tenga un componente social claro.

9. Más militancia social para impulsar la movilización y las alternativas

64. La crisis pandémica es una ocasión perfecta para la aplicación de la llamada “doctrina del shock”: la alianza de poder político y económico que, sirviéndose de la incertidumbre y el miedo, se afana en aplicar medidas y políticas que la gente no aceptaría en otra situación. Al mismo tiempo se pretende neutralizar a las fuerzas sociales para que apoyen las políticas de ajuste utilizando para ello el trágala de los pactos sociales amplios, del diálogo social.
65. Nuestras condiciones de vida están condicionadas no sólo por nuestra situación laboral, sino también por decisiones políticas que se toman fuera de los centros de trabajo, por lo que una línea estratégica del proyecto de ELA es la transformación social o la lucha por un modelo de sociedad más justo.



66. En ese camino, hemos de explicar y denunciar las políticas que se vienen aplicando y proponer alternativas claras. Para reforzar ese poder social y sindical, necesitamos asimismo alianzas como la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria en la que ELA está firmemente comprometida. Y, por último, es preciso impulsar la movilización social y promover alternativas.
67. La fase del capitalismo en que estamos insertos ha supuesto mercantilizar y familiarizar más diversos ámbitos imprescindibles para la vida (cuidado, vivienda, salud...) y la respuesta al Covid19 va en la misma línea. Queremos hacer una transición desde el actual sistema capitalista, heteropatriarcal, racista, colonialista y ecocida a un modelo social, feminista, antirracista y ecosocialista que ponga las vidas y los cuidados en el centro. Y esto supone, evidentemente, un reto también para el propio sindicato.
68. La transición supone mirar al mundo laboral desde la sostenibilidad de la vida; exige por tanto cuestionar y revisar los conceptos de trabajo (y de empleo), de precariedad, situando conflicto capital-trabajo dentro de un conflicto mayor, el que enfrenta al capital con la vida.
69. Nuestro horizonte de transformación sistémica no está reñido con el pragmatismo. Queremos ser también eficaces en la transformación social, como lo somos en el mundo del trabajo. Queremos un sindicato que sea también una herramienta para hacer frente a las diferentes precariedades de la vida más allá de la precariedad laboral; el sindicato de los y las que peor lo pasan, de quienes están en los márgenes, construyendo desde esos márgenes nuestra praxis, nuestro discurso.
70. Para movilizar y construir alternativas, necesitamos suscitar, identificar y construir militancia más allá del mundo del trabajo. Militancia que se organiza desde lo local, comprometida con las condiciones de vida, abordando las diferentes precariedades e injusticias. Situar en el centro del sindicato la precariedad laboral y vital supone ampliar los ámbitos de la militancia sindical. Hay cada vez más trabajadoras y trabajadores en situaciones de precariedad extrema (empleadas de hogar, trabajadores y trabajadoras de plataformas...), lo que dificulta su organización y la capacidad de lucha para mejorar sus condiciones de vida. Lo mismo si hablamos de las personas en situación administrativa irregular. En estos ámbitos, además, la brecha de género es también evidente.
71. Necesitamos construir estrategias para hacer camino. Definir los objetivos intermedios y poner en marcha luchas ganadoras que animen al compromiso colectivo, mediante las acciones, movilizaciones o alternativas más adecuadas. Suscitando y organizando la militancia social a favor de otro modelo de sociedad.



POR UN ESTADO INDEPENDIENTE, POR UNA CULTURA REPUBLICANA

72. En este capítulo pretendemos:

- a) Sacar algunas conclusiones sobre lo acaecido durante los últimos años en relación con la cuestión nacional y el autogobierno.
- b) Definir un horizonte político para nuestra emancipación nacional y de clase.
- c) Caracterizar la manera en que podemos irnos acercando a ese horizonte.
- d) Y definir líneas de acción.

1. Estancamiento en las organizaciones soberanistas

73. Las organizaciones soberanistas atravesamos un periodo de estancamiento en relación con la cuestión nacional. Esto resulta en parte paradójico, ya que durante la última década determinados acontecimientos alimentaron la esperanza de una fase más favorable a nuestras aspiraciones de mayor autogobierno y capacidad de decisión.
74. Entre esos debemos citar, en primer lugar, el fin de la lucha armada y posterior desarme y disolución de ETA. En segundo lugar, la oportunidad abierta por la crisis multidimensional del estado (abdicación del monarca, corrupción, fin del bipartidismo y nuevos espacios de representación, politización de la justicia y judicialización de la vida política...), crisis multiplicada por la crisis financiera y posteriormente social y económica consecuencia de las políticas de austeridad y recorte de derechos. Y, en tercer lugar, el proceso independentista activado a partir de la sentencia del Constitucional sobre el Estatut de Catalunya, que desembocaría en la consulta del 1 de octubre de 2017 y la posterior represión contra los y las líderes del proceso y la mutilación del autogobierno vía CE-155.
75. Como decíamos, sin lucha armada y con un estado en crisis parecía posible activar lo que en Euskal Herria se venía postulando desde 1997: un proceso civil y democrático de acumulación de fuerzas soberanistas a favor del derecho de autodeterminación, como vía alternativa al callejón sin salida en que se había convertido el Estatuto de Gernika y el Amejoramiento foral. Las cosas, sin embargo, no han ido por ahí.
76. A la hora de explicar lo sucedido -y sobre todo queriendo sacar conclusiones útiles para el futuro- resulta obligado subrayar (apartado 2) la represión ejercida por el estado, (3) la orfandad impuesta por la Unión Europea a las naciones sin estado y, (4) evidentemente, los errores y las libres decantaciones de las principales fuerzas políticas llamadas a priori a participar activamente en ese proceso soberanista.

2. La represión retrata al estado realmente existente

77. El Estado español y el francés son construcciones políticas uniformizadoras que hacen suya además la deriva securitaria que vino a agudizarse a partir del 11-S de 2001. En el caso español, junto a la conocida represión del independentismo político, y al hilo de la



- crisis económica y social y las políticas de recortes, la deriva represiva ha pretendido amortiguar y hasta impedir la protesta social, sindical y política y la acción reivindicativa (ley mordaza, recortes en la justicia gratuita, costas procesales...).
78. Una muestra importante de ese tinte represivo es la situación de excepcionalidad jurídica a que se somete a los presos y presas políticos vascos. Tras pasar décadas exigiéndoles la asunción de la legalidad penitenciaria, es el propio Gobierno español el que está impidiendo el tránsito de la legalidad a una gran parte de los presos y presas. Por lo demás, persiste el alejamiento a pesar de los movimientos de reclusos de los últimos meses, con las consecuencias conocidas para los propios presos y sus familias, y muy especialmente para los hijos e hijas. Se dificulta la progresión de grado y con ello el acceso a los beneficios penitenciarios. Particularmente grave es la situación de las personas presas enfermas. Y hoy por hoy no son, de facto, titulares de derechos básicos que deberían estar garantizados como el derecho a la paternidad-maternidad, la educación, etc.
 79. La represión contra el independentismo catalán, por otra parte, ha mostrado hasta dónde está dispuesto a llegar un estado de la OTAN como España cuando en las calles se reclaman cambios sociales y políticos de calado. Libertades fundamentales (manifestación, opinión, prensa...) son recortadas sin miramientos y las instituciones de autogobierno son suspendidas. Especialmente graves han sido los encarcelamientos de líderes y electas independentistas, así como el exilio obligado para otros, habida cuenta de la amenaza. Y eso se hace no porque el Govern no cumpliera con sus deberes para con el pueblo catalán, sino por amparar un escrutinio popular al que el estado simplemente no quería someterse.
 80. El carácter represivo del estado no es circunstancial, sino estructural. Pero ello no nos debe llevar a olvidar que la aritmética actual del Parlamento español, ofrece oportunidades para las fuerzas vascas allí representadas. Oportunidades que de ninguna manera deberían desaprovecharse ni en términos sociales ni nacionales, así como en aquellas cuestiones susceptibles de ir desgastando el llamado régimen del 78.
 81. Por lo demás, constatamos igualmente una deriva represiva del Gobierno vasco, muy en especial ligada al tratamiento que se da por la Ertzaintza a la conflictividad social y laboral que acaba siendo tratada como un problema de orden público. Este tinte represivo, sostenido en el tiempo, no hace sino criminalizar dinámicas sociales no solo legítimas, sino también necesarias. Difícilmente podemos imaginar igualmente un proceso soberanista sin elementos de movilización y participación social y sin unas instituciones capaces, si no de integrarlas, de "tolerarlas".

3. Europa es un muro contra las demandas de cambio social y político

82. No son pocos quienes, en el tiempo, han confiado en el aval que los países que conforman la Unión Europea podrían dar a demandas democráticas de la sociedad organizada y de las naciones sin estado europeas. Sin embargo, los casos de Grecia y Cataluña, por poner sólo dos ejemplos recientes, han puesto en evidencia la orfandad que afecta a quienes pretenden defender soberanía y soberanías distintas a la de los estados y los poderes económicos. En el caso griego, se le negó la soberanía que necesitaba un estado independiente! para defender a la gente que sufre; en el caso catalán se le negó el derecho a ser consultada y a poder negociar la modificación de su estatus político.

83. ELA defendió el No al Tratado Constitucional Europeo por entender que la UE es un constructo de mercaderes y de estados, en el que no hay lugar para las reivindicaciones ni de la clase trabajadora ni de las naciones sin estado. Lo acontecido estos años nos reafirma, lamentablemente, en ese diagnóstico de una Europa neoliberal e insolidaria, que se refleja igualmente en cuestiones tan graves como la de las personas refugiadas o la inmigración. En relación con los conflictos de las naciones sin estado, la posición de la UE consiste siempre en alinearse con el gobierno del estado miembro. Eso explica que aceptase en su día la consulta en Escocia y la denostase en Cataluña. Está por ver de qué manera se posicionará si ahora, tras el Brexit, Escocia se plantea realizar un referéndum de independencia y solicitar su ingreso en la UE.
84. A través de la Fundación Manu Robles-Arangiz ELA patrocina una iniciativa de Eusko Ikaskuntza y del CETC catalán, fuerzas políticas y sindicales del estado y reconocidos académicos de ámbito internacional, para establecer un procedimiento europeo que permita abordar pacíficamente los conflictos territoriales. Se busca fundamentar un trabajo que finalmente será trasladado a las instituciones europeas, para que se establezca un tratado de buenas prácticas para los estados miembros que permita canalizar democráticamente las cuestiones de soberanía y reconocimiento planteadas por las naciones sin estado. Se trata de una iniciativa interesante, del todo necesaria y legítima. Sin embargo, ello no nos impide reconocer que, a día de hoy, Europa es una fortaleza inaccesible para las demandas de las clases populares y de los pueblos.
85. Poco está ayudando, en este sentido, la deriva ideológica de una gran parte la socialdemocracia política y sindical en Europa. No nos referimos tan sólo a la asunción acrítica de muchos postulados neoliberales, sino también al temor irracional hacia categorías como la de soberanía, lo cual está favoreciendo su patrimonialización por la extrema derecha. Por esa vía, fuerzas progresistas acaban mirando con desconfianza procesos políticos y sociales de empoderamiento ciudadano mientras se acepta con naturalidad que corporaciones privadas e instituciones no elegidas democráticamente acaben diseñando el destino de los estados europeos.

4. El marco estatutario está muerto

86. Hace 24 años que nuestra organización dio por muerto el estatuto. Durante todo este tiempo han resultado frustrados todos los intentos de revisión y superación del marco jurídico. Por ello resulta inaudito que el actual gobierno de Gasteiz considere "ambicioso" que durante la presente legislatura se pueda dar cumplimiento del Estatuto de Gernika, a pesar de que el propio Gobierno vasco ha dejado escrito que se ha vaciado el contenido de las competencias transferidas mediante un proceso de recentralización. El Gobierno vasco y el Gobierno de Navarra son meros gestores administrativos de las decisiones que se toman en Madrid.
87. Lejos de enfadarse por el incumplimiento, informar a la ciudadanía sobre la cuestión y preparar una respuesta, se da por bueno que, 42 años después de su aprobación, el estado siga sin cumplir una ley orgánica refrendada por la ciudadanía. Aun menos considera el Gobierno vasco que el incumplimiento debe afectar a su alianza con el Partido Socialista. Lo que sucede sólo hace bueno nuestro diagnóstico sobre el estatuto: un mercadeo para recabar el apoyo del PNV cuando lo necesita el gobierno de turno en Madrid, y un marco para ser erosionado por las principales fuerzas españolistas cuando el concurso vasco no es necesario en la capital del Reino. En definitiva: un estatuto muerto. Por lo demás, se utiliza el cuentagotas de las transferencias pendientes con fines puramente propagandísticos. No está de más recordar que no se han realizado aún transferencias clave para la clase trabajadora como la Seguridad Social, y que se



- renunció unilateralmente a las políticas pasivas de empleo. El panorama no es más halagüeño en Navarra, donde también se impugnan leyes que se aprueban en el parlamento y erosionan competencias, igual que en la CAPV, sin generar mayor reacción en el Gobierno foral.
88. Además, el estado de alarma inaugurado con la pandemia ha sido aprovechado para reforzar aún más el marco estatal. La finalización del estado de alarma decidida en mayo por el Gobierno español ha puesto en evidencia la inseguridad y dependencia del marco autonómico. Lamentablemente, no se utiliza este episodio ni otros muchos ejemplos de erosión competencial para explicar a la ciudadanía los límites del marco y menos aún para oponer una correlación de fuerzas al estado. Por lo demás, resulta esclarecedor que el único episodio de confrontación protagonizado por los gobiernos de Gasteiz e Iruñea en este contexto, haya sido, precisamente, el que protagonizaron para oponerse al decreto que paralizaba de las actividades no esenciales. Al Gobierno de Gasteiz y al de Iruñea sólo les preocupaba defender las demandas de la patronal, al tiempo que asumieron con naturalidad el estado de alarma, la invasión competencial o la intervención de las fuerzas de ocupación.
89. El Gobierno del estado por su parte ha tratado de hacer valer en la opinión pública la idea de que cuando hay una verdadera emergencia las instancias autonómicas son innecesarias, caprichosas o incluso un estorbo: como si sólo el estado uniforme pudiese hacer una gestión eficaz de las crisis. La gestión de la pandemia liderada por nuestras instituciones no ha coadyuvado, precisamente, a combatir ese estado de opinión. Es más, se llega a asumir y explicitar el discurso de que en pandemia no procede discutir de autogobierno: como si las limitaciones de nuestro marco jurídico no hubiesen quedado igualmente en evidencia durante la crisis sanitaria.
90. Sorprendentemente, la situación actual del estatuto, y la decisión estructural del Gobierno de Gasteiz de no confrontar con el estado, no ha impedido que en la pasada legislatura EH-Bildu y PNV suscribiesen un acuerdo sobre las bases del autogobierno que sirviese para elaborar, en su caso, un nuevo estatuto. La posición del PNV fue clara desde el principio: solo dará por bueno un texto articulado si también lo aprueban o el PP o el PSOE; ese texto debe alcanzar mayor refrendo que el actual estatuto; el texto le debe valer a Madrid; y su aprobación debe seguir un procedimiento: diálogo, negociación, acuerdo y ratificación. El mensaje del PNV ha sido y es inequívoco: los partidos españoles tendrán derecho de veto, y la sociedad solo debe participar al final del proceso, para ratificar el acuerdo de las élites. Lo incomprensible de este acuerdo es que EH-Bildu lo calificase de histórico. El acuerdo, como era de esperar, no ha ido a ninguna parte.
91. Siendo esto así, resulta penoso que se haya acusado a ELA de no haber trabajado a favor de ese acuerdo. El reproche es muy grave: por un lado, deja en el tejado de organizaciones sociales como ELA la labor de decir “las verdades del barquero” sobre la limitación de acuerdos firmados por terceros; por otro lado, provoca que organizaciones soberanistas deban derrochar grandes dosis de voluntarismo para seguir defendiendo una hipótesis, hoy fallida, de colaboración entre abertzales.
92. De lo acontecido debemos preguntarnos: ¿cabe esperar racionalmente que alcanzaremos un mayor autogobierno y el reconocimiento nacional con un nuevo estatuto redactado por quienes aprobaron la suspensión de la autonomía catalana y erosionan e incumplen el Estatuto y el Amejoramiento? ELA cree que no.

5. El autonomismo y el neoliberalismo van de la mano

93. El éxito electoral de las fuerzas políticas abertzales no debe hacernos perder de perspectiva la radicalidad de los cambios ideológicos y programáticos que están aconteciendo en su seno. Uno de ellos es el que se ha producido en el nacionalismo gobernante, para quien el autonomismo constituye ya la única hipótesis política factible.
94. Esta acomodación autonomista pasa, en primer lugar, por despojar a la gente del protagonismo, la palabra y la decisión... limitando la política a la vida institucional y a la de sus élites, deslegitimando el accionar de la sociedad organizada. Así ha sido por ejemplo en cuestiones importantes como el desarme, la solidaridad con el proceso catalán, etc.
95. La apuesta autonomista, en segundo lugar, conlleva un ofrecimiento a las más altas instancias del estado como fuerza de estabilidad en el contexto de una crisis de estado. Y para ese ofrecimiento, en tercer lugar, se habla continuamente de una "bilateralidad" que, evidentemente, no existe, pero permite evitar escenarios de confrontación. De esta manera se va homologando un nacionalismo amable y responsable que está concitando el aplauso y el reconocimiento de una gran parte del sistema mediático español y vasco.
96. Es en este contexto donde se entiende la insistencia del PNV en la llamada "batalla del relato". Se apela a la ética, pero lo que se busca es, por un lado, desbaratar una mayoría autodeterminista en la CAPV, y por otro, no discutir ni pactar políticas con otras fuerzas que no sean el PSE y el PP. Se perpetua así un cuadro de alianzas para sostener una agenda netamente estatutista y neoliberal. De hecho, desde hace años, la entente PNV-PSE-PP opera sin fisuras en materias como la política fiscal o presupuestaria siempre que resulta necesaria, a pesar de que esas fuerzas españolistas persisten en el negacionismo sobre multitud de vulneraciones de derechos humanos en nuestra tierra, por no hablar de su decidida oposición a la normalización del euskara. La llamada "batalla del relato" no tiene más objeto, a nuestro entender, que el de inhabilitar cualquier alternativa al estatutismo y al neoliberalismo.
97. No es baladí en la legitimación del autonomismo la extensa red clientelar desarrollada a lo largo de décadas, y que aflora allí donde los "errores" de gestión, la corrupción o el activismo social son capaces de desvelar: la bancarización de las Cajas vascas, Incineradoras, Euskaltel, de Miguel, Zaldibar, Miñano, Osakidetza... En este capítulo podemos citar el escándalo de las grandes empresas que en nuestro país no pagan impuestos; o la decisión de hacer del impuesto de sociedades un instrumento de dumping fiscal y no de recaudación.
98. La pérdida de pulso por el autogobierno es igualmente patente en Nafarroa. Han pasado seis años desde la salida de UPN del gobierno de Iruñea. Pues bien: ni la anterior coalición (liderada por Geroa Bai) ni el actual gobierno de Chivite (PSN+Geroa Bai+Podemos+IE) han supuesto la más mínima contrariedad para las élites económicas, las grandes fortunas y los lobbies empresariales y religiosos. Persisten las mismas políticas fiscales, la apuesta por las grandes infraestructuras y, en este caso también, la marginación del euskara. En toda Euskal Herria, por lo tanto, autonomismo y neoliberalismo van de la mano.



6. Las fuerzas de izquierda deben sostener otro pulso nacional y de clase

99. En septiembre de 2017, ELA y LAB hicieron pública una declaración conjunta titulada “Por un proceso soberanista unilateral y social”. Instábamos a reclamar todos los instrumentos para poder decidir nuestro propio modelo y denunciar la farsa de la bilateralidad; a trabajar por un cambio radical de las políticas a favor de la mayoría social y a colaborar e instar alianzas de izquierda, siendo la política social la base de la agenda soberanista que defendemos. Defendíamos que el cambio de las políticas se producirá si conseguimos una dinámica de presión y movilización social que obligue a las instituciones y que la izquierda política debía ser una aliada en este objetivo.
100. Sin embargo, el recorrido de esa declaración quedó truncado ante la imposibilidad de que ELA y LAB pudiésemos llevar una praxis coherente con el contenido acordado. La actuación institucional de EH Bildu -marcada en Navarra por el acuerdo de legislatura alcanzado para formar el Gobierno de Uxue Barkos y el acuerdo para dar estabilidad al actual Gobierno de Chivite- queda muy lejos de lo que demandábamos en ese documento. Lo mismo se puede decir, por ejemplo, de las ofertas realizadas cada año al Gobierno vasco para acordar los presupuestos, dando la falsa imagen de que podían tener un barniz social. Y qué decir del apoyo que esta fuerza política ha prestado en Madrid a los presupuestos de Pedro Sánchez, al Real Decreto de los Fondos Europeos o la no oposición al Pacto de Toledo. LAB no ha sido capaz de defender el contenido de la declaración firmada con ELA, que conllevaba una seria crítica a la opción institucional de EH Bildu, que da prioridad a otras cuestiones sobre los elementos sociales.
101. Necesitamos una mayoría sindical capaz de interpelar eficazmente a la izquierda, de tal manera que nuestras reivindicaciones encuentren eco en los ámbitos institucionales, favoreciendo una correlación de fuerzas frente a las políticas neoliberales al tiempo que se apunta una agenda alternativa. ELA va a seguir defendiendo esta posición, porque consideramos que es necesaria para conseguir el cambio de políticas que reivindicamos.

7. Por un estado independiente

102. Agotada la fase estatutaria, y frente a dos estados determinados a impedir que Euskal Herria tenga la voz y la decisión, ELA apuesta por un Estado vasco, por una República soberana e independiente, como horizonte de emancipación nacional y de clase.
103. Por república entendemos una comunidad de mujeres y hombres libres; protagonistas y dueñas de su organización social y política; con capacidad para decidir plenamente sobre su articulación interna y su lugar en el concierto internacional de naciones y estados. Apostamos también por instituciones inclusivas, no temerosas de la organización popular, y que garanticen la participación de las personas y de la sociedad civil organizada.
104. Defendemos la soberanía como la antítesis del neoliberalismo, en cuanto ideología oligárquica de desigualdad y programa de destrucción de lo colectivo. No predicamos la soberanía sólo en relación con los estados, sino también respecto a los conglomerados económicos y financieros que socaban el destino de los pueblos. En este sentido, solo contemplamos un camino y un horizonte hacia esa República vasca, que pasa por una agenda de transformación integral (ya explicada en el anterior capítulo de esta ponencia). En el contexto de la crisis capitalista y del cambio climático, la aspiración a una República soberana vasca sólo la entendemos ligada a la descentralización y relocali-

- zación productiva, a la transición ecológica, a la solidaridad nacional e internacional, a las plurales soberanías (alimentaria, energética, tecnológica...), desde una asunción plena y consciente de las interdependencias globales.
105. Apostamos por la integridad territorial de Euskal Herria, y lo hacemos de manera realista, partiendo de las instituciones, organismos y tradiciones políticas plurales que nuestra historia de partición ha traído hasta el presente. Nuestro proyecto de República parte del actual estado de cosas, si bien no aceptamos ni aceptaremos que los marcos en vigor se utilicen para socavar la expresión de la voluntad democrática de la ciudadanía.
 106. Cuando decimos República reivindicamos también una cultura política e institucional capaz de asumir las distintas expresiones de la sociedad civil. Muy en especial necesitamos superar el elitismo y el desprecio de que hacen gala las actuales instituciones (sobre todo en la CAPV) a las organizaciones de la sociedad civil organizada (a los sindicatos, a los movimientos sociales, a las alternativas, a las iniciativas populares, a las personas...). La negativa permanente a, por ejemplo, reunirse con huelguistas si son acompañados por cuadros sindicales, a relacionarse con normalidad con organizaciones representativas, el silencio ante los intentos de ilegalización de la mayoría sindical, el patrocinio de acuerdos en minoría, el vaciado del derecho de huelga mediante procedimientos administrativos... Euskal Herria no es un oasis libre de autoritarismo, ya que no se asume el derecho fundamental de la sociedad a organizarse, a hacer política y a tratar de influir en las instituciones.
 107. Creemos en la fuerza solidaria de nuestra identidad. Nuestra historia de opresión nacional, cultural y lingüística refuerza nuestra voluntad de seguir siendo nosotras y nosotros, pero también de reforzar los apegos y los lazos que nos hacen solidarios con todas las identidades (nacionales, culturales, religiosas...) presentes entre nosotros y nosotras.
 108. Rechazamos de plano la homogenización cultural impulsada por el neoliberalismo, así como los imperativos de uniformidad cultural y lingüística impuestos por los estados. Nuestra voluntad de construir un Estado vasco está lejos, por tanto, de ser un impulso mimético respecto al jacobinismo imperante en España y Francia. Reivindicamos simplemente nuestro derecho a ser vascos y vascas en un país acogedor y respetuoso para con todas las identidades nacionales, culturales y religiosas presentes en nuestro territorio.
 109. Reivindicar la República supone para ELA recuperar y reforzar los elementos que nos cohesionan como país, y entre ellos, de manera preeminente, el euskara. La normalización del uso de la lengua nos identifica como nación y nos da densidad comunitaria. Estados como España o Francia han impuesto históricamente la homogeneización cultural en torno a la lengua hegemónica, con el fin de asegurar la unidad territorial diseñada por las élites dominantes, lo que conllevaba la minorización y hasta la desaparición de las demás lenguas. Los ataques dirigidos contra las personas euskaldunes han adoptado diversas formas a lo largo del tiempo. Ha pasado el tiempo de las prohibiciones y sanciones, pero no ha desaparecido el acoso al euskara, mayor en Nafarroa e Iparralde.
 110. El jacobinismo político y cultural, unido al neoliberalismo, constituyen los principales obstáculos para vivir en euskara, tanto por su concepción individualista de los derechos, como por la homogeneización cultural que implica en lo cotidiano. La política lingüística de dejar hacer provoca que las lenguas hegemónicas ocupen todos los espacios por mor de la ley del mercado, y acaba marginando a quienes quieran vivir en



euskara. Por ello, estamos convencidos de que las lenguas minoritarias como el euskara pueden canalizar mejor de facto las demandas y aspiraciones no hegemónicas hoy.

8. Por un proceso soberanista unilateral y social

111. Nuestra apuesta por la República nos otorga un norte, pero no resuelve, ni mucho menos, el camino a recorrer. Sin embargo, del análisis de la relación de fuerzas y de la posición de los actores es posible concluir los elementos que, a nuestro entender, deben caracterizar el proceso soberanista a favor de esa República.
112. Entendemos que el proceso será unilateral, al menos durante mucho tiempo. Porque no hay un Estado ni siquiera abierto a negociar un plus competencial significativo, y menos aún para reconocer nuestro derecho a decidir. Solo nos cabe iniciar un camino unilateral de acumulación de fuerzas sabiendo que hoy no tenemos suficiente fuerza como para romper con el Estado, ni siquiera para forzar una negociación política para nuestro reconocimiento nacional. La unilateralidad no es nuestra vocación, sino nuestro único punto de partida realista y posible.
113. Apostamos por un proceso civil y democrático. Un proceso que tenga a la sociedad como protagonista, y no sólo a las élites y las instituciones. Un proceso escrupulosamente respetuoso con los derechos humanos y con los derechos de las minorías.
114. Creemos que, en este proceso, por el momento, no hay mayorías institucionales suficientes para aspirar a un nuevo estatus político en el corto y medio plazo en ninguno de los ámbitos administrativos de país. La mayoría aritmética por el derecho a decidir en el parlamento de Gasteiz es sólo eso, aritmética, sin ninguna virtualidad política efectiva toda vez que el nacionalismo gobernante y mayoritario ha decidido acomodarse en el autonomismo. En Navarra, la minoría es aún más evidente. Iparralde va realizando su propio camino de institucionalización recientemente inaugurado.
115. En términos de territorialidad, el debate por un plus de autogobierno no existe prácticamente hoy en Navarra. En el conjunto de Euskal Herria hay muy diferentes concepciones de la territorialidad y, sobre todo, muy diferentes correlaciones de fuerzas del soberanismo en cada territorio.
116. Esos elementos, siendo negativos, dan sin embargo luz sobre cómo imaginar un proceso soberanista. Nos dice que ese proceso será minoritario, mientras no llegue a concitar mayores adhesiones y hasta mover la posición de otros actores. Será un proceso unilateral, sin un estado dispuesto a negociar lo más mínimo y sin mayorías institucionales favorables. Debe ser un proceso eminentemente social, porque los principales actores interesados en él son eso, sociales. Y territorialmente será, cuando menos, desigual.
117. Puede que ese análisis, evidentemente, no resulte halagüeño. Pero no es ni mucho menos pesimista. Tampoco el Estado es tan fuerte como para borrar de un plumazo las aspiraciones independentistas, la voluntad de autogobierno, el sentimiento nacional o nuestra identidad cultural. Por otro lado, aunque minoritario en lo institucional, es mayoritario en lo sindical y muy referencial en lo social.
118. Por otro lado, creemos que el proceso soberanista puede incorporar demandas democráticas universales que lo hacen susceptible de poder llegar a un gran público. Al caracterizarlo como un proceso social, no tiene las restricciones impuestas por las

alianzas interclasistas, por las oligarquías, por las direcciones de los partidos o por la implacable lógica institucional.

119. Dicho de otra manera: un proceso soberanista unilateral y social puede hacer de los vectores de clase, euskaldun, feminista, ecologista, democrático, decolonial... vectores fundamentales de acumulación de fuerzas que de otra manera no podría incorporar. Y al incorporar las aspiraciones y necesidades propias de las clases populares, puede hacer del soberanismo una dinámica atractiva para amplias y crecientes bases sociales, sobre todo entre las capas más golpeadas por la precarización, la desafección política y el pesimismo.

9. Por el marco vasco de relaciones laborales y protección social

120. Reclamamos el derecho a decidir aquí y ahora nuestro propio Modelo o Marco de Relaciones Laborales y Protección Social. Creemos que es la única manera de ser más eficaces en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de la gente. Hablamos de capacidad para decidir sobre la legislación laboral, la articulación de la negociación colectiva, el sistema de pensiones y las prestaciones sociales, la política económica, la fiscalidad o sobre sectores estratégicos como el financiero o la energía. Necesitamos plenas competencias en el ámbito sociolaboral y económico. Planteamos que se incorpore esta demanda en los ámbitos institucionales existentes, hasta alcanzar un marco que nos permita recuperar derechos para las clases populares.
121. Pero el Marco vasco no es sólo un desiderátum competencial. Supone la aceptación de unas mínimas reglas de juego que deberían hacer suyas cualquier demócrata y con más razón aún cualquier fuerza que se reclama soberanista. El respeto a las mayorías y la renuncia a usurpar la representatividad acreditada por los actores; el derecho a negociar sin injerencias los convenios colectivos que se aplican a los trabajadores y trabajadoras de nuestro país; el compromiso de no vaciar vía administrativa derechos fundamentales como el derecho de huelga y manifestación; el respeto a la voluntad de influir en el ámbito político... son principios básicos que, hoy por hoy, no son respetados por todos los actores institucionales.
122. No hay contradicción entre declarar muerto el marco definido por el Estatuto y el Mejoramiento y reclamar al mismo tiempo las competencias previstas en esos marcos. La denuncia de las erosiones de nuestro autogobierno (en especial en sus capítulos sociales) y la reclamación de las transferencias pendientes (como la seguridad social) tiene relación con las condiciones de vida de la clase trabajadora y debemos mantener esa tensión reivindicativa. Dicho eso, somos conscientes de que carecemos hoy de instrumentos para obligar al estado a cumplir su propia legalidad. Ocultar a la ciudadanía, en este sentido, algo tan básico como que estamos a merced del estado es adormecer el conflicto y desnaturalizarlo. En este sentido, la reclamación de las competencias estatutarias pueden ser un elemento clave en la toma de conciencia sobre la necesidad de constituir precisamente una República soberana.

10. Un tiempo pivote para el abertzalismo en Iparralde

123. Los pasados cuatro años han vuelto a confirmar el dinamismo del movimiento abertzale y también de las organizaciones progresistas de Iparralde. Han nacido diversas organizaciones como la cooperativa de promoción energética Enargia (que aglutina a a más de 700 socios y tiene importantes contratos con municipios) y se han puesto en



- marcha iniciativas y mejoras como las relacionadas con la moneda local Eusko, redes de solidaridad con migrantes, asociaciones feministas, etc.
124. Pero ese período también ha puesto de manifiesto algunas carencias y necesidades de la dinámica abertzale, como lo visto con el movimiento de los Chalecos Amarillos, que ha sacado a la luz una cierta desconexión de las distintas organizaciones políticas, sindicatos y asociaciones con aquellos sectores de la población que más sufren las consecuencias del modelo social y económico vigente.
 125. Por lo demás, el tiempo político está totalmente condicionado por la pandemia, las contrarreformas sociales lideradas por Macron y cada vez más por las elecciones presidenciales de 2022, para las que ya no se descarta de antemano la posibilidad de una victoria de la extrema derecha. Todo ello conforma un marco de dificultad para un tiempo en el que urge dinamizar el movimiento social y climático.
 126. Para el movimiento abertzale y para la dinámica de ELA en Iparralde cabe definir este periodo de cuatro años que ha pasado como un tiempo “pivote” entre el fin de un ciclo (disolución de ETA, desarme, agenda sobre los presos, existencia institucional de Iparralde...) y un nuevo tiempo que requiere nuevas respuestas.
 127. Como consecuencia de esa transición y del proceso de debate llevado a cabo también en el seno de la Fundación Manu Robles-Arangiz, se ha concretado una nueva apuesta de enorme importancia para ELA, como es la creación de Alda, movimiento orientado a los barrios y sectores populares. Se trata de un nuevo paso que busca encuadrar luchas cotidianas y militancia social en una organización de masas abertzale que trabajará desde una lógica radical y pragmática con un horizonte de justicia social y ecológica. En los próximos años la implicación en el desarrollo de este proyecto será uno de los campos prioritarios de trabajo de la Fundación Manu Robles-Arangiz.
 128. En el ámbito institucional, han pasado cuatro años desde la creación en Iparralde la primera institución representativa que abarca al conjunto del territorio: la Comunidad de Aglomeración del País Vasco. En la ponencia anterior subrayábamos la importancia de este hecho histórico y los nuevos retos que representaba para los distintos actores de Iparralde la existencia de este nuevo poder y presupuesto para desarrollar políticas propias.
 129. Tras el trabajo de estructuración de la institución y su puesta en marcha ha llegado el momento de definición de las políticas en las que tiene competencias. De hecho, ya se vienen definiendo políticas importantes en materia de transporte, clima, cultura... Y es especialmente relevante el debate abierto en torno al dossier de la vivienda, en Iparralde. Se trata de una agenda fundamental por las implicaciones sociales y generacionales en el que pretendemos ser activos.
 130. Lo sucedido con la Ley Molac muestra, entre otras muchas cosas, la fragilidad institucional de Iparralde y las consecuencias derivadas de la falta de oficialidad del euskara, al tiempo que nos alertan sobre la necesidad de sostener siempre la movilización social para mantener los avances que pueden darse.
 131. ELA seguirá trabajando a través de la Fundación por el fortalecimiento de un ecosistema de organizaciones y alternativas ecológicas y sociales, como expresión de nuestro abertzalismo abierto e inclusivo.



OTRA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA ENFRENTAR EFICAZMENTE LA PRECARIEDAD LABORAL

1. Seguiremos haciendo negociación colectiva desde el contrapoder

132. Tras años de bloqueo patronal e institucional, la conflictividad anterior a la covid-19 provocó el desbloqueo de una parte importante de la negociación colectiva. Ese desbloqueo parcial no modifica nuestro diagnóstico estructural: la patronal y las instituciones quieren utilizar la negociación colectiva para alinearla con su estrategia de acumulación de riqueza. El bloqueo de los ámbitos en los que no hemos podido generar la conflictividad señalada, o la atonía negociadora durante la pandemia (salvo el excepcional acuerdo del Metal de Gipuzkoa) muestran que seguimos teniendo patronales e instituciones sin ninguna intención de mejorar las condiciones de vida de la clase trabajadora en el precarizado mercado laboral. El siguiente periodo intercongresual lo iniciamos, además, en un contexto más complicado, haciendo frente a la destrucción de empleo, con una legislación que desde 2012 ofrece enormes opciones de despido, incluso en empresas con grandes beneficios, por lo que la movilización de las plantillas será aún más importante para evitar estos despidos y para poder hacer negociación colectiva.
133. Por ello, en el presente Congreso ELA reafirma su carácter de contrapoder. No son los marcos institucionales los que nos otorgan legitimidad, sino organizar las preocupaciones, necesidades y aspiraciones de trabajadoras y trabajadores en los centros de trabajo y fuera de ellos. Los cambios laborales y políticos a los que aspiramos son incompatibles con la negociación de las políticas de recorte con gobiernos y patronales.
134. ELA no va a estar presente en los espacios llamados de concertación que se utilizan para deteriorar las condiciones de trabajo; ni participará en el Diálogo Social, por tratarse de un foro de debate cuyo único objeto es blanquear los ataques a los derechos y justificar las políticas neoliberales, donde las patronales, además, gozan de derecho de veto. El mayor fruto de ese espacio los últimos años en nuestro país ha sido implantar una ayuda irrisoria a algunas personas en ERTE, que han percibido solo 6.300 personas en la CAPV y 300 en Nafarroa. ELA tampoco va a jugar en la sociedad el papel de apaciguamiento social o moderación que algunos le reclaman en cuanto sindicato mayoritario. Tampoco aceptamos los acuerdos en minoría: no vamos a participar en dinámicas antidemocráticas que otorgan a la patronal y las instituciones la elección del acuerdo más barato.
135. La durísima posición de patronales y gobiernos nos obliga a situar en el centro de nuestra acción las huelgas y movilizaciones, especialmente si queremos provocar cambios estructurales en los ámbitos feminizados. Un estudio publicado recientemente en la prestigiosa revista British Journal of Industrial Relations de Inglaterra, señala que Euskal Herria es el país de Europa que más huelgas hace. Estamos orgullosos y orgullosas de ello, porque eso no sería así sin ELA y su Caja de Resistencia, que es un instrumento de solidaridad. Cuando la precariedad y la explotación crecen, organizar el mundo del trabajo es el más democrático de los ejercicios; aceptar dócilmente esa



- precariedad no es una opción para ELA, ya que dejaría el camino libre a la empresa y a la política más autoritaria.
136. Entendemos el sindicato como un instrumento útil para quienes peor se encuentran. Construir el discurso y la práctica de ELA desde los márgenes es nuestra vocación y la mejor manera de empoderar y reforzar el conjunto de la clase trabajadora. El sindicato va a encontrar su lugar en contra de la explotación de las mujeres, frente a los abusos contra las trabajadoras racializadas, junto a las personas jóvenes que se rebelan frente a la falta de futuro, haciendo frente a la precariedad laboral, junto a quienes quieren trabajar en euskara y no pueden, o en compañía de quienes tienen alguna diversidad funcional. Tenemos que poner a estas personas en el centro y en el núcleo del sindicato.
 137. ELA es un sindicato transformador, radical en sus principios y pragmático en la lucha. Buscamos logros inmediatos, lógicamente, pero damos la mayor importancia a la adecuada orientación de esos logros, sin caer en el oportunismo. Por poner un ejemplo, hemos sido capaces de poner freno a las reformas laborales introduciendo cláusulas a tal efecto en la negociación de los convenios. En las propuestas de movilización que planteamos a las trabajadoras y trabajadores incluimos objetivos concretos y alcanzables, siempre que sean significativos en el camino hacia la transformación. Consecuencia de ello es, por ejemplo, haber situado tras la pandemia la publicación de los cuidados en el centro de nuestras demandas, o exigir que los salarios ganen peso en el reparto de la riqueza cuando arrecia la crisis económica.

2. Construir la organización desde las reivindicaciones laborales, hacer negociación colectiva desde la organización

138. La negociación colectiva y la organización se refuerzan mutuamente. La negociación es un proceso fundamental en los procesos de sindicalización, y sin sindicalización no hay posibilidad de desarrollar una negociación colectiva transformadora. La sindicalización, entendida como organización y concienciación de trabajadoras y trabajadores y su empoderamiento, acontece cuando hay conexión con las aspiraciones y necesidades de trabajadores y trabajadoras. Si existe una escuela para la ideologización, esa es la lucha y la huelga por una reivindicación; es ahí donde la lucha de clases se hace realidad.
139. En las últimas décadas ELA ha ido eligiendo los ámbitos de negociación en función de la posibilidad de organizar a las trabajadoras y trabajadores. La patronal y los gobiernos, lógicamente, se empeñan en negociar en los ámbitos donde ven más débil a la clase trabajadora (ese fue el objeto de la reforma laboral de 2012, estatalizar la negociación sectorial y tratar de utilizar el convenio de empresa para devaluar las condiciones de los convenios provinciales), allí donde encuentran más facilidades para deteriorar las condiciones de trabajo y aplicar recortes. Ante esta realidad, la negociación colectiva será un instrumento eficaz en los ámbitos donde los trabajadores y trabajadoras estén dispuestos a organizarse y luchar, sea a nivel de sector, empresa, grupos de empresa o centro de trabajo. La capacidad de sostener un conflicto determina la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo. Y ante las reformas laborales que reducen el poder de la clase trabajadora, la huelga es el instrumento más eficaz para defender derechos. Desde el punto de vista de la negociación colectiva y de la organización, seremos útiles si somos capaces de construir la capacidad de ir a la huelga.
140. Esta reflexión debe ayudarnos en la selección de los ámbitos de negociación, sean sectoriales, de empresa o de centro de trabajo en las diversas actividades económicas. En

- Hego Euskal Herria hemos logrado que la negociación de empresa, en líneas generales, no se pueda utilizar para rebajar las condiciones de convenios sectoriales provinciales, y esta lucha centro a centro es la que permite que, con una legalidad adversa, a día de hoy, los convenios sectoriales puedan ser de aplicación mínima en nuestros centros de trabajo, salvo en los centros en los que se aplican convenios de empresa estatales. Por todo ello, no descartar un ámbito de negociación es primordial para ELA, siempre que observemos la oportunidad de dinamizar a las plantillas con esa elección.
141. También hemos observado que en ocasiones los ámbitos son cambiantes; e incluso que puede haber combinaciones de ámbitos. Así, por ejemplo, hemos constatado que la huelga del Metal de Bizkaia nos ha ayudado a defender convenios de empresa, o que ha resultado imprescindible obtener mejoras sustanciales a través de huelgas indefinidas en algunos centros de trabajo en el camino hacia un convenio digno de Gestión Deportiva de Bizkaia. Este dinamismo nos tiene que llevar a negociar en todos los ámbitos negociales, sectoriales, de empresa o de centro, e incluso a plantear estrategias en las que se combinen ambos ámbitos.
 142. Para que esa elección de ámbitos se produzca atendiendo a los intereses de los trabajadores y trabajadoras es decisivo derogar las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012, sobre todo en lo relativo a la estructura de la negociación colectiva, y establecer una nueva estructura, que permita mejorar lo más lejano en ámbitos más próximos, sin límite alguno. La precariedad entra a los centros de trabajo mediante convenios estatales firmados por CCOO y UGT, tener aquí la capacidad de mejorarlos es un ejercicio de democracia, de soberanía y de defensa de clase. Queremos tener la opción de mejorar las condiciones de explotación que se aceptan en los convenios sectorial estatales: no pedimos más, para eso firmamos el Acuerdo Interprofesional de 2017 en la CAPV.
 143. Cuando se redacta esta ponencia los partidos políticos vascos representados en Madrid pueden condicionar decisiones que tienen que ver con la negociación colectiva. Deben ser conscientes de lo que esta supone para las condiciones de vida de la clase trabajadora de Hego Euskal Herria, por lo que debe ser una prioridad en su relación con el Gobierno español. Asimismo, deben defender el derecho de los sindicatos representativos a negociar. Debemos hacer ver a los partidos políticos, mediante la movilización, la importancia que esta cuestión tiene, y lograr que también en la negociación colectiva la reivindicación del derecho a decidir en Euskal Herria resulte ineludible.
 144. También en las administraciones públicas se deben derogar los límites que se han venido imponiendo en las últimas décadas a la capacidad de negociar las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores del sector público. Las leyes básicas del estado han sido un pretexto para aplicar políticas de ajuste en nuestras administraciones; y ahora los partidos tienen una oportunidad para desactivar esa legislación. Estos límites han servido de subterfugio para eliminar todo atisbo de negociación colectiva y la consecuencia ha sido brutal, como una enorme pérdida de poder adquisitivo o una temporalidad extrema. El reforzamiento de lo público, la calidad de su servicio, corre parejo de la mejora de las condiciones de las trabajadoras y trabajadores del sector.
 145. Se hace necesario también elegir con más dinamismo los ámbitos de negociación en las administraciones. En ocasiones no resulta fácil conectar con las personas que trabajan en las administraciones públicas ya que los ámbitos de negociación están muy centralizados; hacer frente a los problemas propios de cada centro de trabajo debe convertirse en un eje de la negociación colectiva para Gizalan, porque solo a partir de ahí podremos construir la organización que necesitamos.
 146. La sistematización e implantación de metodologías homogéneas en las diferentes fases de la negociación, como puede ser la encuesta modelo para diagnosticar las con-



diciones de trabajo en los centros de trabajo, debe ayudarnos a conectar con las necesidades de las plantillas, enriquecer nuestras reivindicaciones, controlar los tiempos de la negociación y fortalecernos en negociaciones que serán en muchas ocasiones conflictivas y, por lo tanto, deberán construirse de forma que asegure la implicación de las plantillas a lo largo de todo el proceso.

3. ELA, sindicato para las personas precarias en el mundo del trabajo

147. ELA es el sindicato de referencia para muchas trabajadoras y trabajadores precarios, pero queremos que lo sea para todas y todos. Este es uno de los objetivos estratégicos que se marca este congreso. Si la precariedad es una de las características principales del actual mercado de trabajo, la lucha contra ella deberá ser el rasgo definitorio de ELA. Como ya hemos apuntado, esto nos obliga a orientarnos hacia las mujeres, porque en todos los indicadores que caracterizan la precariedad son ellas las que soportan las tasas más altas. Igualmente, en los ámbitos laborales precarizados encontraremos realidades discriminatorias diversas en los colectivos de personas migradas y racializadas, personas con diversidades funcionales, personas jóvenes, personas disidentes sexuales, etc. (dentro de todas ellas la mitad o la mayoría son también mujeres).
148. El mundo del trabajo ha sufrido en los últimos años una evolución preocupante: en Euskal Herria cada vez más trabajadoras y trabajadores encuentran dificultades para obtener los ingresos que les permitan llevar adelante una vida digna, encontrar un trabajo que les dé una mínima estabilidad para organizar su vida y trabajar en un entorno saludable. Precisamente estos tres elementos definen la precariedad laboral, tener ingresos insuficientes, no tener estabilidad en la contratación y sufrir un trabajo que deteriora la salud.
 - a) Se han multiplicado las personas con salarios bajos, personas trabajadoras pobres que tienen unos ingresos por debajo de los 1.200 euros que hemos venido fijando como umbral mínimo. Son los salarios más bajos, además, los que han perdido poder adquisitivo. El análisis realizado por ELA en 2019 en Gipuzkoa (en el resto de territorios no hay posibilidad de hacerlo por la ocultación de datos) indicó claramente que en general los salarios habían perdido en una década un 10% de poder adquisitivo, pero que esto había incidido sobre todo en el 20% de personas de ingresos más bajos. Por su parte, el 20% de trabajadoras y trabajadores que percibían los salarios más altos tenían ingresos 17 veces más altos que los de las dos decilas más pobres, cuando en 2008 eran 12,6 veces más altos. Este análisis volvió a probar que en Gipuzkoa la brecha salarial entre hombres y mujeres es del 33%. El trabajo se está reestructurando; el empleo se reduce en los sectores con mejores condiciones laborales y aumenta en los ámbitos más precarios; además, el incremento del trabajo a tiempo parcial -el 43% de contratos realizados a las mujeres es de este tipo- ha traído consigo el aumento del número de personas con ingresos inferiores a 1.200 euros.
 - b) La tasa de eventualidad es en Hego Euskal Herria muy superior a la media europea. El 90% de los contratos que se firman actualmente es temporal, y en Hego Euskal Herria hay 160.000 personas eventuales, de las cuales unas 70.000 trabajan en las administraciones públicas. Debemos denunciar el uso sistemático de la temporalidad por parte de las administraciones públicas, con tasas superiores al 40%, casi el doble que en las empresas privadas. Las personas sin contrato y que son falsas autónomas no figuran en estas estadísticas.

- c) Sabemos que trabajar produce enfermedades. Esto se ha agravado además con la pandemia. Para las y los responsables políticos y empresariales es aceptable que las personas que trabajan y sus allegadas enfermen, si ese tiene que ser el coste de mantener la actividad normal de la empresa. A la ciudadanía se le han impuesto miles de multas fuera de las empresas, pero apenas ha habido sanciones para los empresarios y empresarias que han puesto en peligro la vida de las trabajadoras y trabajadores, cuando según datos del propio Gobierno vasco tres cuartas partes de los brotes por coronavirus tiene origen en un centro de trabajo. Al mismo tiempo, la Covid19 ha contribuido a agravar otra pandemia, la de los riesgos psicosociales, que ya supone un gran reto para el sindicato.
149. La precariedad laboral es una muestra clara de la interseccionalidad de opresiones. En la precariedad encontramos a las mujeres, a las personas racializadas, a quienes tienen alguna diversidad funcional y a las personas jóvenes. Posteriormente desarrollaremos la profunda transformación en materia de género que afronta el sindicato en materia de negociación colectiva, aquí queremos denunciar la situación de las personas jóvenes en nuestro país, en muchos casos personas obligadas a construir su proyecto vital lejos de Euskal Herria. La tasa de desempleo juvenil es cercana al 40% (del 30% entre personas con edad inferior a los 30 años), el salario medio entre menores de 25 años es inferior al Salario Mínimo Interprofesional y sufren principalmente la implantación de dobles escalas salariales. La temporalidad en la juventud es la norma, es la franja de edad en la que se acumulan los contratos formativos o los nuevos modelos de trabajo (como el trabajo mediante plataformas) y debemos recordar que hay más accidentes de trabajo entre quienes más sufren la temporalidad, por lo que es el colectivo con mayor tasa de siniestralidad. No es de extrañar que la edad de emancipación media en nuestro país sea superior a los 30 años. Afrontar la precariedad es hacer frente al elemento configurador del empleo juvenil, y también significa rejuvenecer el sindicato con nueva militancia sindical.
150. Lo mismo podemos decir respecto a las personas racializadas. Sufren mayores tasas de pobreza, desempleo o temporalidad. El sindicalismo que apueste por acabar con la precariedad debe ser antirracista, pues solo incorporando a las personas migrantes y racializadas a nuestra lucha sindical seremos eficaces contra la precariedad.
151. Por último, respecto a las personas con diversidad funcional, la tasa de actividad es 40 puntos inferior a las personas sin dicha diversidad y la tasa de desempleo es el doble. Además, una gran parte del empleo se desarrolla mediante Centros Especiales de Empleo, donde el salario es cercano al Salario Mínimo Interprofesional, y en muchos casos inferior. Estas personas hoy difícilmente pueden aspirar a un trabajo que les permita vivir con autonomía. En este caso, también, enfrentar la precariedad supondrá para ELA trabajar contra las discriminaciones que sufren las personas con diversidad funcional y por asegurar el derecho a vivir con dignidad.
152. En el periodo intercongresual hemos dado pasos efectivos en la lucha contra la precariedad. Hemos afrontado luchas y conquistas de gran mérito en todas las federaciones, especialmente en los sectores feminizados, como el sector sociosanitario o la limpieza. Además, en la negociación colectiva, sobre todo en los convenios sectoriales, hemos dado pasos cualitativos importantes con las medidas contra la precariedad; en varios sectores, este tipo de medidas han sido para nosotros y nosotras una cuestión determinante a la hora de emprender conflictos y cerrar convenios. Valgan como ejemplo las medidas para garantizar la aplicación del convenio en las subcontratas de la Construcción de Gipuzkoa, la regulación del derecho a la subrogación por primera vez en el Metal, el establecimiento de la subrogación y el convenio de aplicación para las subcontratas de Hostelería y Alojamientos.



153. Junto con ello, hoy podemos decir que en la inmensa mayoría de los convenios que firma ELA está garantizado un salario mínimo de 1.200 euros, y que la patronal se ha visto obligada a superar ese mínimo. Nos preocupa que este no sea el caso de los convenios estatales o que por el bloqueo de convenios por parte de la patronal existan en nuestro país salarios inferiores a esa cantidad. Hoy en Euskal Herria los salarios inferiores a los 1.200 euros no se aplican con acuerdo de ELA, se aplican por la contratación a tiempo parcial, por contratos formativos o en ámbitos en los que no hay un convenio de Euskal Herria en vigor. Asimismo, el Salario Mínimo Interprofesional ha aumentado de manera importante. Por todo ello, debemos dar por superada esa referencia de los 1.200 euros y tenemos que fijarnos nuevos retos, ambiciosos, pero que al mismo tiempo sean una meta alcanzable en nuestra negociación colectiva.
154. Los pasos que hemos dado en la erradicación de la precariedad en muchas ocasiones han venido acompañados de la acción judicial de nuestros servicios jurídicos. El servicio jurídico constituye un instrumento esencial para complementar y reforzar la lucha sindical contra la precariedad. Nuestro equipo jurídico ha interpuesto cientos de reclamaciones tanto individuales como colectivas para hacer frente a vulneraciones de derechos laborales de todo tipo (cesiones ilegales de personas trabajadoras, fraude en la contratación, vulneraciones en materia de salud laboral...). Algunas sentencias, como la lograda en el TJUE en referencia a la contratación temporal en la administración en una demanda frente a Osakidetza, además de un éxito judicial, han permitido darle una dimensión muy diferente a nuestra acción sindical en los centros de trabajo. Será clave cuidar esta complementariedad entre la lucha en el centro de trabajo y la reivindicación judicial.
155. Hemos recorrido un camino en relación con la precariedad laboral que está suponiendo un cambio cultural en el sindicato, pero no podemos por ello afirmar que ELA es hoy el sindicato para “todas” las personas precarias:
- a) Todavía no hemos conseguido que las medidas contra la precariedad sean ineludibles en toda la negociación colectiva que hacemos.
 - b) Tampoco hemos llegado a generalizar planes concretos para superar la precariedad que sufren las personas fuera del ámbito de los convenios negociados en nuestras empresas.
 - c) No hemos llegado a que ELA sea la referencia para todo tipo de trabajadoras y trabajadores a la hora de organizarse.
156. Por eso consideramos que debemos fijarnos unos hitos concretos, que nos permitan avanzar en los ámbitos en los que no estamos suficientemente organizados. Entre otros, nos proponemos lo siguiente:
- a) En las empresas donde tenemos representación, poner en marcha un plan contra la precariedad en los próximos cuatro años. El ámbito más adecuado para superar la precariedad es el centro de trabajo; es ahí donde podemos incidir para sacar a las personas concretas de esas situaciones extremas.
 - b) En función de los diagnósticos sobre la precariedad realizados en empresas y sectores, dar prioridad absoluta en la negociación de los convenios a las medidas contra las formas que adopta la precariedad en cada caso. Asimismo, queremos ampliar la cobertura de la negociación colectiva en los ámbitos de trabajo precarizados. Entre otras cuestiones queremos negociar las siguientes medidas a lo largo de los próximos cuatro años:

- Salario mínimo de 1.300 euros y medidas para que las personas que están a tiempo parcial involuntario puedan aspirar a contrataciones a tiempo completo, y de esta forma asegurar unos ingresos mínimos dignos para toda la población asalariada.
 - Medidas para limitar la subcontratación, en especial el derecho de subrogación.
 - Medidas para consolidar a las trabajadoras y trabajadores con contratos temporales.
 - Medidas para garantizar el derecho a no enfermar en el trabajo; y, sobre todo, puesta en marcha de planes eficaces sobre riesgos psicosociales.
- c) Debate sobre la normativa que propicia la precariedad laboral, tanto en las administraciones de Hego Euskal Herria como en el Parlamento de Madrid. Los partidos vascos no han aprovechado su capacidad de incidencia allí para reducir la explotación laboral; ELA tratará de condicionar las políticas públicas mediante la organización de las trabajadoras y trabajadores y la movilización y hacer que la precariedad sea una cuestión ineludible. Prevemos tres ámbitos de trabajo:
- Medidas para garantizar un trabajo digno, bien pagado, estable y seguro en las subcontratas de la administración, asegurando que, al menos, se les aplicarán las condiciones de trabajo de los convenios sectoriales.
 - Aprobación de una normativa excepcional para permitir una consolidación extraordinaria del empleo temporal en el sector público, la ejecución efectiva de los correspondientes procesos de consolidación de las personas que han padecido la temporalidad y, junto con ello, la adopción de medidas que impidan la reiteración de las abusivas tasas de temporalidad.
 - Derogación de las reformas laborales que han causado la precariedad e incorporar en nuestra negociación colectiva las cláusulas antirreforma.
- d) Mejorar en la coordinación entre la acción sindical en los centros de trabajo y la acción judicial y, de este modo, generar sinergias que permitan atacar las diferentes precariedades de forma más eficaz.
- e) Vamos a mejorar, también, la coordinación entre federaciones, sobre todo entre nuestra representación en las empresas principales y sus subcontratas, para atajar la precariedad en ambas.
- f) Por último, poner en marcha los cambios organizativos y llevar a cabo experiencias para hacer frente a las nuevas modalidades de precariedad laboral propiciadas por la extensión de la misma y la implantación de la digitalización.

4. La negociación colectiva, arma contra las brechas que sufrimos las mujeres

157. Los conflictos feministas más importantes que se han producido en el mundo del trabajo en Euskal Herria han sido, con toda seguridad, los impulsados por ELA en los últimos años. Resulta difícil encontrar luchas similares a las desarrolladas por las mujeres de nuestro sindicato, como la victoria de las Residencias de Bizkaia, para exigir



un nuevo modelo de cuidados, o en limpiezas de comisarías y juzgados de Gipuzkoa, contra la brecha salarial.

158. Pero las mujeres siguen padeciendo en el mundo del trabajo condiciones sustancialmente peores que las de los hombres. Las condiciones de trabajo son sustancialmente peores en los sectores en los que la mayor parte de la plantilla son mujeres, asimismo, los trabajos que históricamente han sido ocupados mayoritariamente por mujeres tienen inferiores condiciones de trabajo a las categorías masculinizadas. En consecuencia, el salario de las mujeres debería aumentar una media del 33% para alcanzar el salario medio de los hombres; las mujeres sufren una tasa de empleo a tiempo parcial tres veces más alta que los hombres, y una tasa de eventualidad 4 puntos más alta. Además, los gobiernos cercenan continuamente el derecho de las mujeres a la huelga, en muchos casos directamente la eliminan, mediante la imposición de servicios mínimos abusivos por tratarse de servicios esenciales, servicios esenciales que, sin embargo, tienen peores condiciones de trabajo que otros sectores no considerados como tales. A todo ello debemos sumarle una realidad oculta, como es el acoso sexual.
159. Con todo, incidir en la equidad de género mediante la negociación colectiva es mucho más que garantizar la igualdad en las condiciones de trabajo. Recoger las aspiraciones de las trabajadoras en la negociación colectiva en el sindicato requiere una orientación basada en la equidad. Y aquí nos encontramos con dos importantes problemas:
- a) Según el diagnóstico que hemos hecho en el sindicato, nos encontramos importantes obstáculos para desarrollar una negociación colectiva equitativa. El sistema actualmente existente en el sindicato para recabar información sobre las preocupaciones de las personas que trabajan y sus condiciones de trabajo no recoge debidamente las preocupaciones y discriminaciones de las trabajadoras. El principal espacio que el sindicato utiliza para conocer las necesidades de las plantillas es la asamblea; sin embargo, las mujeres tienen más dificultades para participar en las asambleas; en los sectores en que las trabajadoras son mayoría no suele ser fácil organizar asambleas debido a la dispersión existente; y cuando tienen oportunidad de participar, el modo en que se organizan dificulta la participación de las mujeres. En consecuencia, el sindicato no recoge las necesidades e intereses de las mujeres igual que las de los hombres.
 - b) Por otra parte, en la negociación de los convenios hemos dado prioridad a determinados elementos que supuestamente afectan a hombres y mujeres por igual, y ello nos ha llevado a definir el interés general, como la reclamación de mejoras generales en salarios y jornada; sin embargo, el hecho de dar prioridad absoluta a estas cuestiones ha dejado de lado las reivindicaciones de las personas en peor situación (reducción del trabajo a tiempo parcial, consolidación de eventuales...), con algunas excepciones. Esto ha afectado especialmente a las mujeres, y por eso hemos solido atribuir más importancia a obtener un incremento salarial generalizado que a superar la brecha salarial en cada sitio. Por supuesto, hay excepciones y ejemplos contrarios a la definición global de este problema, pero el diagnóstico general es ese. El hecho de seleccionar las reivindicaciones del sindicato de esa manera también ha generado una brecha en la acción sindical de nuestro sindicato.
160. A raíz de ese diagnóstico queremos realizar cambios cualitativos y cuantitativos en el sindicato, para lograr que desaparezcan las brechas que afectan a las mujeres, tanto dentro como fuera de la organización. Asumimos, entre otros, los siguientes compromisos:

- a) Revisaremos el sistema para recabar información sobre las condiciones de trabajo y conocer los intereses y preocupaciones de las trabajadoras y trabajadores para llevar a cabo una lectura de género adecuada, poder detectar las brechas que sufren las mujeres y recoger sus aspiraciones debidamente.
 - b) Con el fin de garantizar que en nuestra negociación colectiva las reivindicaciones de las mujeres se incorporan adecuadamente crearemos espacios de socialización y concienciación para las mujeres y tomaremos medidas para garantizar que en los centros de decisión del sindicato los intereses de las mujeres se tengan en cuenta, incidiendo en la prioridades estratégicas del sindicato.
 - c) Denunciaremos las modalidades de precariedad que afectan específicamente a las mujeres. Por último, trabajaremos alianzas para hacer frente a las situaciones de explotación que sufren las trabajadoras y, simultáneamente, aprenderemos de las propuestas que se realicen desde el movimiento feminista u otras organizaciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres, incorporando elementos que enriquecerán nuestra acción sindical.
161. En cuanto a las reivindicaciones materiales concretas, daremos aún más centralidad en las plataformas y movilizaciones del sindicato a la publicación de los ámbitos de cuidados, las luchas contra la brecha salarial y la reducción de la jornada. La lucha contra el coronavirus ha dejado en evidencia que la mercantilización de los cuidados, además de afectar gravemente a las condiciones de trabajo y servicios, tiene una incidencia directa en pérdida de vidas; por ello resulta imprescindible una profunda modificación del modelo de cuidados, y la publicación del sector es una precondition para ello.
162. Por otra parte, la lucha contra la brecha salarial será el otro pilar de la negociación colectiva de ELA. Por un lado, en la negociación de los convenios colectivos deberemos ser especialmente estrictos con los incrementos salariales en los sectores feminizados, más aún en los casos en que existen referencias claras de labores similares con salarios más altos para los hombres. Por otro, debemos situar en el centro de nuestras negociaciones las brechas entre categorías masculinizadas y feminizadas o la distinta valoración de los pluses salariales en puestos de trabajo masculinizados y feminizados.
163. Asimismo, desde el punto de vista de la equidad de género, es central la lucha por la disminución de la jornada laboral (reivindicación que también subrayaremos posteriormente en el capítulo destinado a la transformación digital). ELA va a reelaborar su propuesta respecto a la reducción de jornada para englobar el conjunto del trabajo, tanto el productivo como el reproductivo, dentro de esta reivindicación. Reducir la jornada laboral, además de ser un elemento de reparto de trabajo, también debe significar considerar el conjunto de tiempos que permiten a nuestra sociedad producir y reproducirse y, con ello, apostar por repartir equitativamente todos los trabajos, incluyendo los cuidados. Desde esta perspectiva, así como la medioambiental, debemos afrontar debates como la implantación de los cuatro días laborables a la semana.
164. Hacemos, por el momento, una valoración negativa sobre la aplicación de los Planes de Igualdad; las empresas no han negociado dichos planes, y quienes los han negociado no han querido llevar a cabo análisis en profundidad o las medidas adoptadas en dichos planes, en general, no afrontan los problemas estructurales que afectan a las mujeres. Estos planes deben ser mejor aprovechados en el sindicato para hacer diagnósticos más adecuados, empoderar a las mujeres en las empresas e impulsar medidas eficaces contra las discriminaciones, algo que no hemos logrado impulsar hasta el momento. Por ello, con anterioridad a la pandemia iniciamos un proceso interno para tratar de facilitar recursos ideológicos y técnicos a nuestra militancia, y estructurar



mejor las negociaciones de los planes. En muchos casos, y con especial incidencia en empresas muy feminizadas, las negociaciones de los Planes de Igualdad se hacen en empresas estatales, por lo que trabajar para acercar la negociación a nuestros centros de trabajo será importante para poder realizar el proceso que vamos a describir a continuación.

165. Queremos volver a poner en marcha una dinámica que nos permita mejorar nuestra negociación de Planes de Igualdad en tres puntos:
 - a) Junto con los diagnósticos subcontratados por las empresas debemos llevar a cabo en nuestras secciones sindicales un diagnóstico propio sobre las brechas de género y, a continuación, nuestras reivindicaciones deben tener en cuenta las discriminaciones y brechas detectadas; esto es, para que ELA apruebe los Planes de Igualdad las medidas contenidas en ellos deben ser eficaces para superar las brechas que afectan a las mujeres.
 - b) Tenemos que aprovechar la negociación de los Planes de Igualdad para afrontar las carencias internas apuntadas. Como hemos dicho anteriormente, no hemos solido tener en cuenta como es debido la voz de las mujeres y, por ello, la negociación de los Planes de Igualdad supone una oportunidad inigualable para construir espacios de empoderamiento de las mujeres y garantizar que sus puntos de vista se tengan en cuenta.
166. Los Planes de Igualdad se pueden acordar o ser impuestos por la empresa, pero sea cual sea el resultado, el aprendizaje derivado de la negociación de los planes debe transformar a partir de ese momento la negociación que hagamos en empresas y sectores. Queremos actuar con coherencia; en consecuencia, si hemos detectado brechas en el contexto de un Plan de Igualdad, hemos propuesto medidas para superarlas y la empresa no las ha aceptado, trataremos de condicionar el contenido de los planes durante su negociación mediante movilizaciones y huelgas, pero también -y esto es más importante- tenemos que condicionar nuestras reivindicaciones estratégicas en los convenios colectivos que no pueden aprobarse sin la firma de los sindicatos en función de las demandas planteadas en los Planes de Igualdad; tenemos que hacer que estas demandas sean condición indispensable para firmar.

5. Quienes ponen en peligro la salud de la clase trabajadora deben pagarlo caro

167. Cada año más de 50 trabajadoras y trabajadores mueren en accidentes de trabajo en Hego Euskal Herria; según las estadísticas internacionales, por cada muerte en accidente laboral hay 35 por enfermedades profesionales; en Hego Euskal Herria cada año al menos 40.000 personas causan baja por accidentes de trabajo, y en estas estadísticas no figura el ingente número de personas que sufren daños por los riesgos psicosociales. Este drama humano es el “daño colateral aceptable” que gobiernos y patronales tratan de naturalizar para poder mantener el actual sistema productivo. Constatamos año tras año que la salud laboral no es una prioridad ni para las patronales ni para las administraciones.
168. En marzo decidimos poner en marcha la Fundación Bidelagun. Queremos que la salud laboral sea una preocupación y una prioridad para las empresas, y que las que no quieran asumir esto y causen daños a sus trabajadoras y trabajadores lo paguen caro. Reforzaremos los servicios jurídicos para que nuestras afiliadas y afiliados sean

- indemnizados por los daños sufridos y en el sindicato aprendamos a hacer valer mejor el derecho a la salud frente a las empresas.
169. Se ha puesto en marcha la Fundación con un grupo reducido; trataremos de ampliarlo y afrontar nuevos retos. Entre otras, estas son las metas para el nuevo grupo:
- a) Que sean indemnizadas las personas afectadas en su trabajo por la falta de adopción de medidas por parte de las empresas. Tenemos el convencimiento de que, lamentablemente, las empresas empezarán a preocuparse por la prevención cuando les salga verdaderamente caro; queremos que a los empresarios les cueste más la falta de medidas preventivas que su implantación.
 - b) Desarrollar un trabajo formativo para nuestra militancia, trabajadoras y trabajadores. Por un lado, para reclamar medidas preventivas adecuadas y, por otro, para aumentar el número de denuncias cuando se detecten casos susceptibles de indemnización.
 - c) Realizar una labor de divulgación en la sociedad respecto a los valores de la prevención de la salud de los trabajadores y trabajadoras.
 - d) Impulsar innovaciones jurídicas en salud laboral para que la referencialidad alcanzada por el sindicato durante la crisis del coronavirus se extienda a otras cuestiones.
 - e) Por último, además de los accidentes laborales y enfermedades profesionales habituales, ELA está especialmente preocupada por las consecuencias de los riesgos psicosociales en la clase trabajadora. Tenemos que aprender a hacer frente a estos riesgos, tanto en nuestra acción diaria en las empresas, como en el ámbito jurídico. Queremos que ELA se constituya en una auténtica referencia también en esta materia, y la Fundación debe contribuir a ello.
170. Por otra parte, el recurso adicional que supone la Fundación debe darnos la oportunidad de ampliar las competencias del Área de Salud Laboral, algo que ha resultado imposible por las actuales cargas de trabajo. El área debe mejorar en dos aspectos:
- a) Por un lado, la formación permanente de nuestros cuadros y militancia, facilitando, entre otras cuestiones, instrumentos para hacer frente a los problemas concretos que surgen en las empresas, establecer medidas preventivas adecuadas a cada centro de trabajo o incorporar la lectura de género a nuestra acción preventiva;
 - b) Y, por otro, para que en la negociación colectiva planteemos reivindicaciones adaptadas a los problemas de cada empresa y sector. Necesitamos del Área de Salud Laboral impulso en la negociación colectiva para exigir medidas preventivas adecuadas a cada sector de actividad. Entre otras cosas, el Área debe ayudar a incorporar a nuestra negociación colectiva todo el aprendizaje que hemos recibido durante los dos últimos años en aspectos tales como el afrontamiento de los riesgos biológicos, el uso de equipos de protección adecuados o las cargas de trabajo y el número de personal necesario para atender situaciones críticas.
171. Asimismo, queremos ganar en eficacia en la presión política que debemos generar a las instituciones públicas y, de esta manera, obligarlas a dotarse adecuadamente en materia de salud laboral. Queremos incidir especialmente en el número de inspectores e inspectoras existentes en nuestro país, una tasa 2,5 veces inferior a la media de la



Unión Europea. Esta será nuestra prioridad reivindicativa y por ello trabajaremos junto al resto de sindicatos que componen la Mayoría Sindical.

6. Por una transformación digital al servicio de la sociedad

172. La transformación digital que estamos atravesando no tiene por principal objetivo satisfacer las necesidades de la humanidad ni del planeta. Es un proceso liderado en gran medida por un puñado de grandes multinacionales y su afán de lucro. Por eso es imprescindible reivindicar la soberanía tecnológica, es decir, que el progreso tecnológico responda a las necesidades de la ciudadanía, que se construya democráticamente y que se asuman los límites del planeta. Las nuevas tecnologías pueden, efectivamente, ayudarnos a vivir mejor, a liberar en parte el trabajo asalariado, pero sólo si los incrementos de productividad se destinan a trabajar menos, y no a que las empresas tengan más beneficios, a menudo destruyendo empleos.
173. Debemos apropiarnos del proceso de digitalización; y como clase trabajadora debemos cuidar que no sea utilizado en nuestra contra. Si no lo hiciéramos la transición digital puede resultar salvaje: según nuestros cálculos la automatización podría afectar a corto plazo a entre un 42% y un 47% del empleo actualmente existente en Hego Euskal Herria. También exigimos la implicación de las administraciones para poner este proceso de transformación digital al servicio de la sociedad, no pueden mirar a otro lado como si fuese un fenómeno meteorológico.
174. Además, las plataformas digitales y la tecnología 5G pueden suponer la segmentación y deslocalización del trabajo, porque pueden convertir los procesos de trabajo en algo mucho más complejo. La combinación de teletrabajo y trabajo a través de plataformas causará la deslocalización y atomización del trabajo, junto con la individualización de las trabajadoras y trabajadores.
175. En el empleo que quede las nuevas tecnologías nos obligarán a afrontar nuevos desafíos. Aumentarán de manera inaudita las posibilidades de recogida de datos, así como la posibilidad de procesarlos. En consecuencia, cuestiones de selección de personal, promoción, pago de incentivos y otros aspectos que hasta ahora han venido regulando el trabajo sufrirán una transformación radical. El uso de algoritmos matemáticos deberá convertirse en una preocupación para ELA y con ello el control de los sesgos (machistas, racistas, clasistas...) que puedan tener en su diseño.
176. Esto es mucho más que Glovo. A corto plazo se puede automatizar toda la industria de bajo valor tecnológico. En la banca se han eliminado ya miles de empleos, y se van a eliminar muchos más; el comercio está en plena reconversión hacia un sistema de venta online; es posible que numerosas labores administrativas repetitivas desaparezcan... Lo que está en juego es si la transformación digital servirá para mejorar la vida de la sociedad en su conjunto o si empobrecerá a la clase trabajadora. Por eso, ante esta situación debemos incorporar nuevas reivindicaciones, tanto a nivel confederal como en cada Federación, en sectores y empresas. Entre otras demandas, podemos señalar las que siguen:
 - a) Reducciones de jornada radicales que acompañen a la transformación digital, sin reducciones salariales. Debemos situar esta reivindicación histórica en el centro de la negociación colectiva, así como urgir reformas legislativas que la permitan. Exigiremos las 35 horas en los ámbitos que todavía no la tienen, e iremos a por la de 32 horas en los sectores que ya la habían conquistado.

- b) Vamos a exigir que se desvincule el hecho de tener un empleo de gozar de unos ingresos dignos. El aumento exponencial de productividad que puede generar la transformación digital puede aumentar aún más la precariedad laboral de los sectores excluidos de dichos procesos, así como el desempleo, por lo que la lucha contra la pobreza y la exclusión social será una prioridad para ELA.
 - c) Reivindicaremos la soberanía tecnológica para poner la transformación digital al servicio de las clases populares. Queremos que los avances tecnológicos den respuesta a las necesidades de la sociedad, a su aspiración de vivir mejor, y que las decisiones sobre el destino de estos avances se decida democráticamente, sin imposiciones de multinacionales monopolísticas cuyo único objetivo es el lucro. En muchos casos existen alternativas a las multinacionales, como la del software libre, cuya extensión ELA va a impulsar.
 - d) La transformación digital hará que necesitemos nuevas destrezas y competencias, y por tanto cambios en la formación de las trabajadoras y trabajadores actuales y del futuro.
 - e) La división sexual del trabajo seguirá marcando el mundo digital laboral así como lo ha hecho en el mundo analógico en donde la producción y la reproducción seguirán estando divididas, y por ende, los sesgos de género seguirán marcando los nuevos escenarios laborales.
177. La Pandemia ha traído una aceleración de la transformación digital, tal y como estamos sufriendo sobre todo el sector del comercio. También el trabajo a distancia ha sufrido una gran aceleración. Son dos fenómenos independientes, pero que se retroalimentan. Por ello vamos a actualizar nuestras reivindicaciones respecto al teletrabajo. En primer lugar, debemos ser muy críticos con su implantación y con la fragmentación de clase que conlleva. En segundo lugar, vamos a exigir que este trabajo, cuando se realice, se haga en buenas condiciones (evitando horas extraordinarias, cuidando la intimidad de las plantillas, con derecho a la desconexión, cuidando la salud de las plantillas, asegurando la conciliación de la vida profesional y la personal...) y con una compensación adecuada. Y, en tercer lugar, debemos asegurar que las empresas ponen a nuestra disposición las herramientas adecuadas para poder seguir ejerciendo la representación de las plantillas.
178. La transformación digital provocará nuevas demandas, tanto en la negociación colectiva como en las políticas públicas, y a buen seguro nos llevará a adaptaciones organizativas. En los sectores que avanzan en la individualización o allí donde se extiende el teletrabajo nuestro modelo clásico de organización queda en entredicho. El sindicato deberá ser flexible organizativamente, porque debemos plantear una oferta sindical adaptada a cada ámbito para seguir siendo, también después de la transformación digital, un instrumento útil.
179. También resultará necesario abordar la tutela jurídica de las personas que se vean afectadas por la digitalización. La problemática laboral ya existente en el momento actual (sobre todo con la utilización de falsos y falsas autónomas) sin duda se va a incrementar en torno a las personas que desarrollen su actividad laboral en las formas emergentes de empleo digital, lo cual interpela también a nuestro servicio jurídico. Desde la premisa de que todas las personas tienen derecho a una tutela judicial real y efectiva tendremos que ir abriendo nuevas vías jurídicas en los tribunales para garantizar los derechos de estos trabajadores y trabajadoras.



7. Por otro modelo productivo

180. Nuestro modelo productivo muestra carencias y problemas diversos: excesiva dependencia de las multinacionales extranjeras, gran peso relativo de sectores que van a sufrir profundos cambios tecnológicos (como la automoción), consumo excesivo de energía y materiales (de los cuáles no dispondremos a corto o medio plazo) o un modelo de competencia basado en la precarización.
181. La transición del modelo productivo y la transición ecológica exigen una política industrial y productiva que esté a la altura. Necesitamos empresas con arraigo en Euskal Herria y políticas que garanticen el futuro de la gente que está trabajando actualmente. Asimismo, las administraciones deben intervenir y hacer propuestas concretas en las transformaciones que están sufriendo sectores completos como el comercio, para evitar la implantación de un modelo comercial contrario a los intereses de nuestro país y sus trabajadores y trabajadoras. Hemos exigido al Gobierno vasco y al Gobierno de Navarra que creen fondos para dirigir esta transición, por valor de más de 2.300 millones de euros, para asumir el control de empresas estratégicas o crear empresas nuevas que respondan a las necesidades de la sociedad. No puede ser que la única política industrial de Euskal Herria se base en la competencia fiscal a la baja para hacer atractivo este territorio a ojos de la inversión extranjera; la inversión pública debe guiar la conformación de un tejido productivo al servicio de todos y todas. Ese fondo permitiría:
- a) Dar prioridad a la producción y los servicios indispensables para la sociedad, aquellos que son imprescindibles para la producción y reproducción de la vida.
 - b) Desarrollar un modelo productivo compatible con los límites del planeta.
 - c) Garantizar condiciones laborales dignas para hombres y mujeres.
182. Todo esto pasa también por la relocalización de la producción, la configuración de circuitos de producción y consumo cortos, dar prioridad a los ámbitos de cuidados y sanitarios, y el reconocimiento debido a los sectores feminizados, hasta ahora menospreciados.
183. Es imprescindible que la transición no se realice a costa de las personas que actualmente están trabajando; no aceptamos que las empresas cierren y despidan a su plantilla sin que haya una implicación y acción política decidida en contra. Deben evitarse todos los cierres, pero especialmente deben implementarse medidas como las que ELA solicitó al Parlamento de Nafarroa, para evitar la deslocalización de empresas viables; resulta inadmisibles la inacción de los gobiernos ante la deslocalización de empresas, especialmente en el caso de aquellas que han recibido cuantiosas ayudas públicas y no encuentran ningún obstáculo ni presión por parte de las administraciones para evitar los cierres. Y, en todo caso, cuando se cierran empresas debe garantizarse el proyecto vital de las personas que están trabajando y ofrecerles acceso a otros empleos.
184. Esta transición debe garantizar la soberanía económica de Euskal Herria, la posibilidad de decidir democráticamente qué y cómo se produce, para liberarnos de la actual dictadura de las multinacionales.
185. El sindicato también tiene que hacer su aportación para afrontar esta transición. Es por ello que hemos creado un equipo especializado para hacer frente a las situaciones de crisis más duras, a los concursos y a los cierres. Queremos afrontar esas situaciones en mejores condiciones, tener una mayor capacidad de plantear alternativas

- productivas o, en el peor de los casos, defender mejor los derechos de los trabajadores y trabajadoras. Además, el sindicato ha contribuido en ocasiones a que empresas en crisis pasaran a una gestión controlada por sus trabajadoras y trabajadores; a partir de ahora queremos que cuando se dé este tipo de recuperación de empresas se tenga en cuenta el citado cambio de modelo productivo, el mantenimiento de valores solidarios en esos centros de trabajo y que se refuerce el vínculo entre las personas que trabajan en las empresas recuperadas y el sindicato.
186. El papel del Gabinete de Negociación Colectiva del sindicato a la hora de explorar alternativas productivas, además de realizar diagnósticos económicos certeros respecto a la viabilidad de las empresas, dará a nuestro sindicato la opción de ampliar su ámbito de influencia más allá de la negociación colectiva, situándonos como un actor imprescindible en nuestro país para la transformación del modelo productivo.
187. Nuestro sindicato está dando una respuesta ejemplar a los despidos en el contexto en el que se discute esta Ponencia. Lo hacemos en contra de una legalidad que otorga un poder enorme a las empresas para despedir, incluso en aquellas que han acumulado enormes beneficios y únicamente tienen dificultades coyunturales. Necesitamos una legislación que permita mantener el empleo y facilitar los procesos de transición productiva sin cargar el peso de dicha transición en las espaldas de las plantillas.
188. El Gabinete de Negociación Colectiva trabajará para capacitar mejor a nuestros delegados y delegadas en cuestiones económicas, para ofrecerles instrumentos para la crítica dentro de las empresas, para poder realizar una negociación colectiva y para anticiparse a situaciones de crisis. Todos estos elementos ayudarán a nuestro sindicato a poder impulsar el cambio de modelo productivo que estamos reivindicando.

8. Vamos a trabajar en euskara

189. Estamos en un momento crítico para la normalización del euskara; tras haber avanzado en la recuperación de la lengua en la CAPV, estamos en un impasse; es más, su uso en la calle ha retrocedido. En Navarra, el gobierno que supuestamente era de “cambio” se ha limitado a alguna mejora parcial en las administraciones y empezamos a ver retrocesos, hasta el punto de que el alemán tiene más peso en los procesos de selección para el empleo público. Y en Iparralde el retroceso que viene de mucho tiempo atrás sigue su curso, a la espera de que la Comunidad de Aglomeración impulse políticas lingüísticas comunes.
190. La situación es especialmente preocupante en el mundo del trabajo: menos del 1% de las empresas tiene en vigor algún plan de euskara. El ejercicio del derecho a trabajar en euskara es absolutamente excepcional; es decir, a la inmensa mayoría de las personas vascoparlantes se les impide trabajar en euskara. De rechazarse la propuesta por parte de Confebask y CEN a fomentar planes de euskara mediante un Acuerdo Interprofesional quedará en manos de los sindicatos todo el impulso que busque cambiar esta realidad.
191. Vamos a impulsar de manera más sistemática la negociación de Planes de Euskara, y no solo en el ámbito público y subcontratado por las administraciones. En la negociación colectiva debemos enriquecer nuestras demandas con reivindicaciones relativas a los derechos lingüísticos, y planificar el fomento de los planes de euskara, igual que hacemos con otro tipo de contenidos. Consideramos estratégica la alianza que tenemos en esta cuestión con Kontseilua y LAB, y debemos cuidarla.



192. También en las administraciones tenemos una gran oportunidad para llevar a cabo cambios profundos. En los próximos 10 años casi la mitad del personal de las administraciones se jubilará. Se pueden aprovechar los procesos de renovación y capacitar en ese plazo de años a todas las personas empleadas en estos ámbitos para que puedan trabajar en euskara o, al menos, para que las personas sin esa capacidad sean casos excepcionales. En Nafarroa hará falta más tiempo para llegar a esa meta, pero se puede dar un avance importante. El principal obstáculo para llevar a cabo esa renovación es la eventualidad; por ello debemos realizar procesos de consolidación si queremos que en las administraciones caminemos hacia normalización del euskara. De este modo, queremos que nuestras administraciones sean un ámbito en el que se pueda trabajar en euskara y, al tiempo, puedan ofrecer a la sociedad un servicio normalizado también en euskara.

193. Por último, también daremos nuevos pasos en el respeto a las personas euskaldunes dentro del sindicato. El uso del euskara ha aumentado sustancialmente en nuestro día a día, pero todavía no aseguramos que todas las personas que quieran puedan militar en euskara dentro de ELA; los próximos cuatro años seguiremos dando nuevos pasos en este sentido. La implantación de las nuevas tecnologías puede facilitar muchísimo el respeto a los derechos lingüísticos dentro del sindicato, impulsaremos su implantación y pondremos estos medios a disposición de nuestra militancia (aparatos de traducción, traducción de textos neuronal o el reconocimiento de habla para su traducción). Estos medios nos ayudarán a dar pasos también en los centros de trabajo a la hora de organizar a las plantillas y que nuestra comunicación con ellas también se haga en euskara (asambleas, hojas informativas, boletines o pancartas). Asimismo, acabamos de poner en marcha un plan de normalización en los servicios jurídicos para aumentar significativamente el número de reclamaciones judiciales que realizamos en euskara: queremos convertirnos en una referencia en favor del euskara en los juzgados.

4



UNA MILITANCIA INTEGRAL, MÁS Y MEJOR ORGANIZADA

194. El Congreso confederal quiere manifestar su más sincero agradecimiento al conjunto de la afiliación y militancia de ELA. Ser sindicalista es enriquecedor siempre, pero ser militante de ELA, encarnar en lo cotidiano el contrapoder y la solidaridad, es también algo duro y difícil. En el contexto de la pandemia esa actividad militante se ha complicado aún más. Hemos sufrido mucho intentando defender la salud y los derechos de la clase trabajadora, sobre todo en los sectores esenciales para el sostenimiento de la vida, feminizados en su mayoría. Nuestros delegados y delegadas han soportado y soportan aún situaciones emocional y físicamente muy duras. Por tanto, hacemos llegar nuestro más sincero agradecimiento y abrazo a todas y todos los que cada día son el rostro y las manos de la confederación en nuestro país.
195. Tal como se ha expuesto en otros capítulos, vivimos un contexto difícil, y a corto y medio plazo sólo nos cabe esperar un escenario hostil para con los derechos laborales y sociales. Ya hemos señalado de qué manera queremos responder a los retos sociales, económicos y políticos que se nos presentan. Sin embargo, es dentro de nuestra propia organización donde más radicalmente podemos llevar a término aquello que nos propongamos, especialmente en lo que se refiere a los cambios y adaptaciones que los nuevos contextos exigen. Tenemos la convicción de que, durante los próximos años, por duros que resulten, vamos a dar pasos fundamentales para reforzar nuestra organización. Apostamos, en este sentido, por un sindicato:
- Autónomo y de amplia base afiliativa.
 - Bien arraigado en la base, capaz de sindicalizar centros de trabajo y sectores y capaz de condicionar las relaciones laborales y las políticas públicas.
 - Sostenido en lo cotidiano por personas militantes, comprometidas con las tareas del sindicato y el cambio social.
 - Garante de la equidad de género tanto al interior de nuestras organizaciones como en el accionar laboral, social y político.
 - Que da valor y prestigia el trabajo planificado en todos los ámbitos del sindicato, como elemento transversal de mejora de todos los objetivos organizativos.
196. La experiencia nos dice que los retos organizativos son de largo aliento. Se formulan objetivos, pero su consecución compromete en ocasiones el trabajo de generaciones. Por ello, no debe extrañarnos que algunas formulaciones generales de anteriores congresos sigan vigentes en gran medida. Sin embargo, al analizar cada cuestión vemos también que avanzamos. Somos una organización dinámica, y como tal siempre “en reformas”, adaptándonos de la mejor manera posible a escenarios y exigencias cambiantes. Pensamos sinceramente que esta capacidad de revisión e intento de mejora organizativa permanente es un punto fuerte de nuestro modelo sindical.
197. Se trata de procesos de mejora permanente que también en el futuro tendrán que responder a los nuevos retos que vayan surgiendo. En este momento ya se están produciendo grandes transformaciones en el mundo del trabajo - como, por ejemplo, la digitalización- que se acelerarán en un futuro próximo. Se trata de desafíos de enver-



gadura a los que esta ponencia no puede dar respuesta en estos momentos. Por ello, en los próximos años deberemos abordar colectivamente diferentes debates, correspondiendo al comité ejecutivo poner las bases y las condiciones para el desarrollo de los mismos.

1. Seguir creciendo en afiliación y elecciones sindicales

198. Afiliación y elecciones sindicales son imprescindibles para una eficaz defensa de la clase trabajadora. La afiliación genera identidad y compromiso colectivo; garantiza la autonomía del sindicato, y permite que este desarrolle estructuras e impulse dinámicas para la defensa de clase y luchas sociales afines. Como hemos dicho, necesitamos transformar permanentemente la organización. Pues bien: sin afiliación esa adaptación permanente sería imposible.
199. Afiliar de manera sistemática y organizar a las personas que se vinculan es una labor fundamental de todas las delegadas y delegados y militantes de ELA. Mediante esa organización construimos poder sindical día a día en los centros de trabajo y en los sectores. Afiliación y sindicalización van de la mano.
200. Nuestros datos de los últimos años prueban que es posible incrementar la afiliación también en contextos críticos. En esos momentos el sindicato es más necesario que nunca, sobre todo en los sectores más precarios. Cada alta que se da en el sindicato tiene un enorme mérito, porque detrás de ella hay un gran trabajo y hay una organización que genera confianza.
201. El sindicato trata de responder puntualmente a los ataques que se suceden contra nuestros derechos. Pero junto a eso, resulta imprescindible trabajar la afiliación de modo planificado, definiendo objetivos de afiliación en los planes de trabajo. Tenemos margen de mejora a este respecto, tal como iremos viendo en esta ponencia. Asimismo, tenemos el reto de fidelizar más a la afiliación, a fin de reducir la rotación existente sobre todo en los sectores más precarizados.
202. Al analizar los datos de afiliación hay que destacar el trabajo que estamos desarrollando en los sectores feminizados, y sobre todo precarizados. Hoy más del 46% de la afiliación de ELA es femenina. Los incrementos netos de afiliación de los últimos años se deben a las mujeres, y esto no es casual. Es así porque son ellas las que más sufren la precariedad y porque estamos trabajando duro para responder a sus necesidades, en ocasiones con logros destacables. Debemos seguir por ese camino, dando una mejor respuesta si cabe a los intereses y necesidades de las mujeres.
203. Los positivos resultados que estamos obteniendo en las elecciones sindicales son otra medida de la legitimidad que nos otorga la clase trabajadora en cada centro y sector, junto con el necesario crédito sindical de las y los delegados, imprescindible para el desarrollo de nuestra acción sindical. Realizamos un trabajo sistemático notable que nos permite refrendar nuestra legitimidad de manera continua, logrando también la implantación en nuevos ámbitos. En los próximos años debemos continuar con este trabajo planificado, con el fin de seguir siendo un instrumento útil para la clase trabajadora y lograr su respaldo mayoritario.
204. Asimismo, debemos dar pasos para que nuestros delegados y delegadas sean verdaderamente "representativas", valga la redundancia, reflejando en sí mismos la diversidad de género, opciones sexuales, lengua u origen presente en los centros de trabajo. Para ello, tenemos que trabajar las candidaturas con tiempo suficiente. Este trabajo

es clave en los sectores más precarizados, a fin de que las y los trabajadores de estos ámbitos se vean representados en las candidaturas de ELA.

205. Nuestro plan de equidad de género debe implementarse igualmente en la dinámica electoral. Con el fin de tener una mayor representación y llegar a todos los ámbitos, en especial a los ámbitos feminizados y precarizados, es ineludible asumir también los intereses de las mujeres en discursos, la planificación y la organización de las elecciones sindicales.

2. Sindicalizar empresas y sectores para ganar en correlación de fuerzas

206. Afiliar y tener representantes sindicales es necesario, pero no suficiente para tener poder sindical. Por ello, este Congreso confederal considera que la sindicalización debe ser uno de los objetivos estratégicos para los próximos años.
207. Por sindicalización entendemos organizar efectivamente a las personas afiliadas en centros de trabajo y sectores; constituirse como colectivo que se reconoce a sí mismo, que lee la realidad y se dota de un plan de trabajo para la mejora de sus condiciones de trabajo y para impulsar también la agenda de la confederación. Se trata de una labor difícil, y sobre todo permanente, habida cuenta de la volatilidad creciente del mundo del trabajo y la segmentación de las biografías laborales.
208. Nuestra preocupación por la sindicalización no es nueva: siempre ha estado en el centro de nuestra actividad. De hecho, a lo largo de los años hemos realizado importantes adaptaciones organizativas precisamente para poder hacerlo mejor. Sin embargo, creemos que es preciso dotar de un impulso renovado a esta tarea de sindicalización, introduciendo cambios en los próximos años para trabajarla de forma sistemática y planificada.
209. Para ello, vamos a desarrollar planes concretos de los ámbitos a sindicalizar, tanto sectoriales como de empresa, partiendo de diagnósticos concretos y fijando objetivos. Estos planes tienen que adaptarse a las características y necesidades de cada sector.
210. No partimos de cero en muchos casos. Establecer responsabilidades y reparto de tareas entre las personas afiliadas militantes de las secciones sindicales y los equipos es fundamental. En estos colectivos militantes debemos dotarnos de una dinámica de reuniones y ponernos objetivos y tareas establecidos colectivamente: afiliación, representación, negociación colectiva, formación, participación federal, comarcal y confederal, etc. Asimismo, tenemos que seguir utilizando instrumentos como los boletines informativos periódicos, las asambleas de personas afiliadas o las asambleas generales para buscar mayores adhesiones a nuestro proyecto.
211. Merece la pena hacer una mención específica al trabajo que hacen los equipos militantes de visitas en sectores dispersos en multitud de centros de trabajo. El contacto directo y trabajo personalizado con las y los trabajadores, es sin duda una forma importante de sindicalizar estos sectores, muchos de ellos feminizados.
212. Trabajaremos para que la formación ocupe un lugar importante en los planes de sindicalización. La formación pone a disposición de los y las militantes saberes organizacionales, personales, ideológicos y jurídicos que a buen seguro ayudarán a fortalecer la referencia colectiva, la vitalidad de las secciones sindicales y los equipos de trabajo en los sectores. Dinamizar reuniones, trabajar en equipo, liderar dinámicas colectivas,



conocer los derechos, profundizar en cuestiones laborales y sociales... constituyen aprendizajes a impulsar desde el área de formación que nos fortalecerán colectivamente y facilitarán el desarrollo del trabajo sindical.

213. Tan importante como los planes de sindicalización, es dotarnos de los instrumentos para poder realizar el seguimiento, la evaluación y la adaptación de lo planificado de una manera sistemática.
214. La equidad de género va a ser un elemento central de los planes de sindicalización. En todo lo que hacemos debemos realizar el correspondiente análisis de género, plantearnos si nuestra acción produce o reproduce desigualdades de género. Y a partir de ahí establecer medidas para evitarlo y para avanzar en la equidad de género en cada ámbito. Al mismo tiempo, crear las condiciones para garantizar la participación de las mujeres en las secciones sindicales y en los sectores es fundamental para avanzar en la equidad de género también en este ámbito.
215. Sindicalización y la negociación colectiva se retroalimentan. Una empresa ya sindicalizada, organizada, abordará a priori con más éxito la dinámica de la negociación. Pero en ocasiones, sin embargo, es el inicio de un conflicto o un proceso negociador el que lleva a la organización colectiva que antes no existía. En cualquier caso, habrá negociación de calidad si hay organización colectiva capaz de hacerse con el respaldo de trabajadoras y trabajadores. La organización colectiva, además, es la que permite conectar, conocer de primera mano, y articular las necesidades, aspiraciones y demandas concretas para orientar un proceso negociador en las mejores condiciones.
216. Ya hemos señalado en el capítulo anterior que queremos situar la precariedad en el centro de nuestra estrategia negociadora. Desde un punto de vista organizativo, eso exige que los planes de trabajo de nuestras secciones sindicales y sectores incorporen líneas de trabajo efectivas para abordar la precariedad en su ámbito inmediato. Hacer encuestas y diagnósticos certeros, recabar información y testimonios, incorporar a las personas y colectivos (subcontratas, falsos autónomos...) precarizados a la dinámica colectiva permitirá orientar certeramente nuestra negociación. Creemos firmemente en nuestra capacidad para articular los intereses diversos y objetivos propios que pueden tener distintos colectivos en el seno de una empresa o sector. Muchas veces confluyen en un mismo centro de trabajo trabajadoras y trabajadores de diversas empresas (empresa principal, auxiliares...). En estos casos tenemos que buscar la forma más eficiente de organizar a todas estas personas, más allá de su adscripción a una empresa determinada.
217. Se nos presenta asimismo el reto de sindicalizar a personas empleadas en ámbitos como el teletrabajo en un parte importante de sus jornadas laborales. El teletrabajo seguramente ha venido para quedarse y tenemos que buscar la forma de contactar, informar y organizar a estos colectivos que trabajan de forma cada vez más individualizada.
218. La sindicalización, en cuanto organización colectiva en empresas y sectores, genera las condiciones óptimas para que el discurso y la agenda social y política del sindicato llegue al conjunto de nuestra base afiliativa. Necesitamos incidir también en las políticas públicas (fiscalidad, presupuestos, políticas de igualdad y extranjería...) y fomentar alternativas ecofeministas y antirracistas al sistema, para avanzar en la transición social y ecológica. Para que esto sea posible, las personas responsables de federaciones y comarcas deben cuidar que estas cuestiones se trabajen de manera efectiva, continua, dedicándoles el tiempo necesario, y garantizando la vinculación de los ámbitos sindicalizados a la dinámica confederal. Abordar los temas sociales es imprescindible para la ideologización de nuestra afiliación y militancia.

219. Tenemos mucho que mejorar en este ámbito. Con frecuencia, las urgencias diarias y la propia complejidad de la negociación colectiva, hace que nos cueste prestar la atención debida a las cuestiones sociales y políticas. Por esa razón, entre otras, hemos reforzado este ámbito con nuevos recursos (creando el Área de Acción social). El objetivo de este grupo es contribuir a trabajar mejor los temas sociales en el conjunto del sindicato y también fuera de él.
220. En definitiva, mediante la sindicalización, además de reforzar la acción sindical del ámbito laboral, queremos impulsar la activación social para transformar el modelo de sociedad, reforzando la tan necesaria movilización social. Dado que la responsabilidad compete a todo el sindicato, tenemos el reto colectivo de hacer que estas reivindicaciones lleguen a los centros de trabajo, y se incorporen en los planes de sindicalización, trabajando la adhesión y activación de las trabajadoras y trabajadores hacia estas cuestiones. Creemos firmemente que con el apoyo del mencionado equipo del Área de Social vamos a dar pasos importantes en esta dirección.
221. En este epígrafe dedicado a la sindicalización, tenemos que referirnos también a las pequeñas y medianas empresas. Estamos desarrollando un gran trabajo en las Pymes; los resultados que estamos obteniendo en afiliación y elecciones sindicales así lo indican. La labor de los y las representantes de estas empresas no suele ser fácil. Pero en las empresas pequeñas también hay oportunidades para la sindicalización y organización, y para desarrollar una negociación colectiva eficaz. Para ello es imprescindible elaborar planes adaptados a este tipo de empresas: llevar a cabo buenos diagnósticos, fijar objetivos y acciones, y realizar el correspondiente proceso de seguimiento y evaluación.

3. Organizar a la militancia para incidir en el ámbito laboral y la transformación social

222. Nuestros objetivos laborales, sociales y políticos, desarrollados en los anteriores capítulos de la ponencia, solo pueden abordarse con el compromiso y el trabajo cotidiano de una militancia bien organizada en la base. Conformamos un proyecto colectivo militante, los y las militantes son los y las auténticas protagonistas de la lucha sindical, para cuyo fortalecimiento existen el resto de estructuras y servicios del sindicato. El sindicato no es sino el resultado de lo que el impulso militante va construyendo en cada momento.
223. Nunca la estructura militante de que pueda dotarse el sindicato podrá sustituir el necesario impulso para consolidar una base militante más amplia para alcanzar sus objetivos. Es más, una preocupación principal de la estructura debe ser precisamente ampliar y fortalecer esa base militante. Nunca hay militantes suficientes. Todas las organizaciones con metas de transformación necesitan más y más militantes. Y corren tiempos complicados para asentar valores de organización colectiva y compromiso.
224. Ampliar esa base militante va a ser un eje de trabajo fundamental para el futuro inmediato. De esta tarea dependen la mayoría de las metas que establecemos en esta ponencia. Y si queremos resultados en términos de militancia debemos trabajar mejor esta cuestión.
225. Trabajar la militancia supone, en primer lugar, cuidar la dimensión ideológica y el alineamiento con la lectura de la realidad y el programa de la confederación. En segundo lugar, supone educarse en deliberar y decidir colectivamente lo que hacemos y para qué lo hacemos. En tercer lugar, militar implica participar y aportar en tareas y accio-



- nes decididas en la organización. Y todo ello con la ilusión y el enriquecimiento personal y colectivo que supone sentirse partícipe y militante de una organización como ELA. La militancia tiene un componente emocional innegable, que queremos cuidar y poner en valor en nuestro día a día.
226. No nos vale cualquier modelo de militancia. Apostamos por un modelo inclusivo y plural, que garantice la participación de las mujeres, y es preciso crear las condiciones para ello. Asimismo, tenemos que trabajar de forma específica la integración de la diversidad (de origen, funcional, sexual...) en nuestro núcleo militante, cuidando y fomentando que aquellas personas que quieran desarrollar su actividad militante en euskara lo puedan hacer. Tampoco el presencialismo y la disponibilidad individual heroica y plena pueden ser el termómetro de la persona militante, porque ya hemos aprendido que este modelo puede ser generador de discriminaciones. Nuestro modelo de militancia debe ser, en ese sentido, compatible con "todas las vidas" (trabajos de cuidados, tiempos personales, otras militancias, cuidado de la salud...).
227. Junto al modelo inclusivo, aspiramos también a una militancia integral. Más en concreto, en los próximos años tenemos que dar un gran salto en el impulso de la militancia social. Este es también uno de nuestros objetivos estratégicos. Para ello nos proponemos ampliar la implicación de la militancia también a cuestiones sociales que van más allá del mundo del trabajo; atraer también a militantes de cuestiones sociales a ELA, trabajando para que conozcan nuestra organización y se sientan a gusto en ella; encuadrar a militantes de ELA que están ya comprometidos y comprometidas en cuestiones sociales y crear proyectos que nos permitan organizar a militantes en estos temas. La organización de la militancia social tendrá en muchos casos una base local, lo que nos obliga a adaptar nuestra forma de funcionar a esta realidad. El grupo de Acción Social recién constituido impulsará este trabajo en todas las organizaciones.
228. La militancia no surge espontáneamente; debemos planificarlo, partiendo del diagnóstico existente en cada ámbito sobre nuestra realidad militante. Tenemos que conocer, organizar y cuidar bien a esta militancia, siempre desde la cercanía y el cuidado colectivo; ofrecerle formación de manera constante para que tengan los instrumentos adecuados para conocer la posición ideológica del sindicato en distintas materias; crear las condiciones adecuadas para que puedan participar de forma activa y efectiva en los distintos núcleos militantes, para poder así desarrollar procesos de empoderamiento; darles posibilidades y recursos para que asuman compromisos y tareas concretas...
229. Asumimos el compromiso colectivo para que el trabajo por ampliar la militancia figure en las agendas y planes de trabajo de todos y todas las responsables del sindicato, desde los cuadros hasta los planes de sindicalización de las secciones sindicales y sectores. En esos planes el trabajo de militancia debe tener objetivos propios y acciones concretas para alcanzarlos. Si pretendemos un resultado diferente debemos trabajar de modo diferente.
230. Teniendo en cuenta lo anterior, seguiremos dando pasos en la organización, estructuración y participación de la militancia. Empezando en las empresas (secciones sindicales, reuniones sectoriales...) y yendo hasta los órganos (comités comarcales federales, consejos comarcales...). Recientemente se han modificado los reglamentos de estos últimos precisamente para hacer posible, entre otras cosas, una mayor implicación militante en los órganos. Debemos cuidar estos ámbitos, con una dinámica y contenido suficiente y creando las condiciones adecuadas para que sean ámbitos atractivos que fomenten la participación activa de la militancia.

231. Es interesante hacer una mención especial a los nuevos espacios de participación previstos en el plan estratégico de género, y en concreto, los espacios de socialización y concienciación de mujeres. A partir del intercambio de experiencias, se trata de concienciarse acerca de las vulneraciones de derechos que sufren las mujeres (de modo individual y colectivo). Desde la articulación de los intereses estratégicos de género, se trabajarían propuestas para que sean tenidas en cuenta en la estrategia y las decisiones del sindicato. Al ser espacios nuevos que trabajarán trayectorias de empoderamiento militante, ofrecerán sin duda un aprendizaje interesante para el conjunto del sindicato.
232. Por último, como militantes de ELA, tenemos que ser conscientes de que la renovación de los futuros cuadros del sindicato dependerá en gran medida del trabajo militante actual y de nuestra capacidad para atraer e integrar a otras personas en este ilusionante quehacer. Necesitamos modelos de liderazgo y referentes plurales y no excluyentes en los diversos ámbitos del sindicato, y para ello pondremos todo nuestro empeño en trabajar la organización, ideologización y empoderamiento de la militancia.

4. Desarrollar el plan estratégico pro-equidad de género en todo el sindicato

233. En el anterior congreso refrendamos el proceso de cambio organizativo pro-equidad de género. Manifestamos nuestra voluntad de ser un sindicato feminista y por ello decidimos revisar a fondo nuestra organización, nuestras estrategias y ejes de trabajo, del tal modo que pudiésemos garantizar la equidad de género y fomentar los intereses estratégicos de las mujeres en todo lo que hacemos.
234. El proceso de diagnóstico ha sido largo, básicamente porque el reto tiene una dimensión mayor de lo que habíamos imaginado al principio. Ese diagnóstico nos reveló que también en ELA reproducimos las desigualdades de género, en la medida en que históricamente hemos sido una organización masculinizada. No hemos venido haciendo un adecuado análisis de género, lo que ha supuesto que, en nombre del interés general y la neutralidad, hemos dado respuesta principalmente a las necesidades de los hombres, aun cuando fuese de manera involuntaria.
235. Finalizado el diagnóstico, hemos venido trabajando una planificación para la equidad de género, con participación de responsables y militantes de diversos ámbitos. El proceso de planificación, muy participativo, también se ha prolongado, pero ha sido fructífero y enriquecedor. Su resultado es el Plan estratégico para la equidad de género por el que se guiará el sindicato los próximos cuatro años.
236. El término que quizá recoge más adecuadamente el sentido del Plan estratégico es el de la corresponsabilidad, porque su desarrollo compete a todas las estructuras y responsables del sindicato. De hecho, para que el trabajo sobre la equidad de género sea totalmente transversal debe incorporarse a él todo el sindicato, toda su estructura y actividad, estableciendo prioridades, objetivos y ejes de trabajo. El Plan asimismo incorpora un sistema de seguimiento y evaluación.
237. El Plan establece líneas a desarrollar para garantizar la igualdad de género en la defensa de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en la negociación colectiva, en los servicios jurídicos, en las elecciones sindicales, e incluso en las movilizaciones y campañas. Asimismo, el Plan afecta a la formación; la formal, pero también la informal, porque gran parte del conocimiento que generamos en el sindicato se alcanza y



- se transmite de manera informal. Además, se fija el objetivo de poner en marcha los espacios de socialización y concienciación de las mujeres antes citados.
238. Y, finalmente, otro eje importante del Plan es el modelo de sociedad, que pretende que la perspectiva feminista se incorpore de modo adecuado en las propuestas y acciones desarrolladas por el sindicato en relación con el modelo de sociedad y las políticas públicas.
239. El Plan, por tanto, incidirá en toda la acción sindical y social del sindicato y en los procesos internos necesarios para desarrollarlos. Para que eso sea posible habrá que crear nuevas estructuras de coordinación que nos permitan hacer seguimiento tanto de los objetivos fijados a las diversas estructuras como del Plan en general. Vamos a construir lo que denominamos una “arquitectura de género”, un diseño organizativo que hará posible la corresponsabilidad, la transversalidad y el impulso del plan en todos los ámbitos, con el reto ilusionante de llegar al conjunto de la militancia del sindicato.
240. El Plan de equidad de género es uno de los principales desafíos que tenemos en el plano organizativo para el próximo periodo intercongresual, junto a la sindicalización, la militancia social y la adecuada planificación (que desarrollamos en el siguiente epígrafe). Sabemos que el camino no será fácil ni rápido, pero iremos respondiendo a los retos mediante un compromiso y aprendizaje colectivo. Tenemos el consenso interno, los recursos y la voluntad que necesitamos para realizar este recorrido ineludible para llegar ser lo que nos hemos propuesto: un sindicato feminista, un sindicato, por tanto, mejor, que responderá a las necesidades, aspiraciones e intereses estratégicos “del conjunto” de la clase trabajadora.

5. Un trabajo más planificado para ser más eficientes y poder militar mejor

241. El sindicato es en buena medida una organización reactiva, como no puede ser de otra manera. La clase trabajadora necesita responder puntualmente, y a menudo con urgencia, a los sucesivos ataques de que es objeto. Pero, siendo esto así, el sindicato necesita también salvaguardar una estrategia, unos objetivos propios, sin los cuales estaría condenado a agotarse en la respuesta inmediata ante el capital y las empresas. Es por ello que, en los últimos años, y también en el anterior congreso, hemos subrayado la necesidad de dotarnos de una planificación que nos permita ser más eficaces. No partimos de cero, hemos avanzado: quienes no ven con buenos ojos lo que ELA es, hace y dice lo saben bien; pero es evidente que tenemos mucho margen de mejora en todos los niveles del sindicato, desde la dirección confederal hasta las secciones sindicales u otros equipos de trabajo. Se trata de ir fomentando y prestigiando la cultura de la planificación en el conjunto de la organización.
242. Esa planificación a la que aspiramos tiene un triple objeto: ser más eficaces, más eficientes y militar mejor. Es decir, aspiramos a poder alcanzar nuestros objetivos, utilizando los recursos que sean adecuados para ello, y también poder dar mejor sentido a la militancia, mayor motivación y horizonte, además de que esa militancia sea compatible con otros tiempos y espacios, otras militancias, cuidados, tiempo personal, el bienestar y la salud.
243. En los próximos años, en todo el sindicato vamos a dar pasos cualitativos para trabajar de modo planificado, desde la dirección hasta los planes de sindicalización de empresas y sectores. Pero este impulso no puede ser solo voluntarista. Para avanzar

- en ello vamos dotarnos de medios y desarrollar e implementar un Sistema de gestión (Kudeaketa Sistema), un instrumento eficaz que nos ayudará a desarrollar ese trabajo planificado. No partimos de cero; en los últimos años hemos avanzado mucho en la definición de ese Sistema de gestión que ya ha empezado a mostrar su utilidad.
244. El Sistema de gestión va a permitir situar y comprender la mayor parte de nuestras tareas ordinarias en procesos que afectan a toda la organización; nos llevará a plantearnos objetivos y acciones, así como establecer indicadores que nos informarán puntualmente si estamos llevando a buen término lo que hayamos decidido. Nos permitirá diferenciar algo muy importante, como son los objetivos que dependen exclusivamente de nosotras y nosotros de aquellos que no están totalmente en nuestras manos. El sistema de gestión incorpora además un método para poder definir colectivamente mejoras en todo lo que hacemos. Por lo demás, ya nos está dando resultados en la organización de algo fundamental para el sindicato, como es la preparación y la realización de reuniones, así como la post-reunión y la evaluación de las decisiones y tareas establecidas en ellas.
245. El Sistema de gestión y la Planificación no son meras cuestiones técnicas. Son instrumentos para ordenar nuestro trabajo que es eminentemente político: afiliación, elecciones, militancia, negociación colectiva, acción política y social, defensa jurídica... además del trabajo de todas las áreas que están al servicio de esas tareas. En la medida que nos ayude a ordenar el conjunto del trabajo del sindicato, reforzará la naturaleza colectiva de nuestra organización. El Sistema de gestión permitirá además identificar, registrar y mejorar nuestros modos de trabajar, con el fin de generar y compartir conocimiento colectivo, más allá del conocimiento individual.
246. La implementación del Sistema de gestión y la Planificación será un proceso gradual. Necesitamos para ello formación y ayuda, evidentemente. Y nos exigirá cambiar inercias y maneras de hacer muy arraigadas. Pero abordamos este reto estratégico con ilusión y plena confianza en nosotras y nosotros mismos. Nuestra organización ha demostrado a lo largo de muchos años una enorme capacidad de cambio radical, de adaptación y de mejora y ello a todos los niveles: organizativo, ideológico, programático, estratégico y de gestión.

6. Un salto más aún en los servicios jurídicos

247. En los últimos años hemos asistido a una continua degradación de nuestros derechos laborales y sociales como consecuencia de las sucesivas reformas laborales aprobadas. Ha cambiado sustancialmente el modelo de relaciones laborales, aumentando el poder unilateral de las empresas en la determinación de las condiciones de trabajo, de las contrataciones y de los despidos. Se puede afirmar que el papel equilibrador y compensador de diferencias del derecho laboral se ha ido haciendo añicos reforma tras reforma.
248. Pese a ello los servicios jurídicos de ELA aprovechan cada día todos los resquicios que ha dejado la reforma para tumbarla en los tribunales, tanto en la jurisdicción laboral como en la contencioso-administrativa. Tenemos claro que, a pesar de la flexibilidad introducida, las empresas y las administraciones no pueden actuar con total impunidad y evitar el control judicial de sus decisiones. Por ello contar con un servicio jurídico eficaz, referente en la defensa de los derechos de la clase trabajadora, resulta imprescindible para responder adecuadamente en esta situación.



249. En este sentido resulta obligado subrayar el gran trabajo, tanto en calidad como cantidad, realizado por un equipo jurídico integrado por personas que demuestran un nivel de compromiso y cualificación técnica destacables en su quehacer diario. A su vez aspirar a mejorar en esa calidad e innovar en el ámbito jurídico laboral, siempre es posible y necesario, por lo que ese es un reto que nos ha de ocupar en el próximo periodo.
250. Los objetivos estratégicos que fijamos en este Congreso en el apartado de organizativo también interpelan al servicio jurídico.
251. El servicio jurídico es sin duda un elemento importante en la afiliación. Una buena parte de las personas que se acercan al sindicato y se afilian lo hacen para recibir una atención jurídica inmediata, lo que pone en evidencia el valor de este servicio para el desarrollo afiliativo. Esa demanda de primera atención se da muchas veces en los propios locales de ELA por lo que debemos de mantener la tensión organizativa con el objetivo de atender adecuadamente nuestros locales e implicar también a la militancia en esta tarea.
252. Destacamos asimismo que el servicio jurídico trabaja con muchísima información en torno a la vulneración de derechos laborales y sociales, tanto a nivel individual como colectivo. Es un instrumento muy valioso para el conjunto de la organización, por lo que tenemos que mejorar su gestión y sistematización, para así generar conocimiento colectivo que pueda enriquecer la acción sindical.
253. En la lucha contra la desigualdad y vulneración de los derechos de las mujeres, nuestro servicio jurídico tiene también un papel destacado. En coherencia con la estrategia general de integrar la perspectiva de género en todos los ejes de trabajo del sindicato el Servicio jurídico se ve también interpelado por el plan pro-igualdad.
254. Tenemos diagnosticado que, a pesar del ingente número de consultas y denuncias planteadas por mujeres que se atienden, el actual modo de trabajo de los servicios jurídicos no ha permitido acometer hasta el momento un análisis específico para asociar dichas denuncias con situaciones de discriminación y desigualdad social basadas en el género.
255. Nos proponemos integrar la dimensión de género en la actividad jurídica diaria del servicio jurídico para que nos permita innovar, crear precedentes pioneros en materia de género y hacer que el aprendizaje jurídico al respecto repercuta e inspire toda la acción sindical de ELA.
256. Para hacer posible esta apuesta tendremos que:
- a) Analizar las cargas y repensar las formas de trabajo y sistemas de comunicación.
 - b) Capacitar o formar adecuadamente a las personas que integran los servicios jurídicos.
 - c) Crear un nuevo sistema de recogida de información relevante en materia de género.
 - d) Potenciar la participación de los SSJJ en las dinámicas comarcales actuales y en los nuevos espacios de socialización y concienciación de mujeres previstos en el plan estratégico.

257. Impulsar esta estrategia supone un gran reto, pero sin duda merece la pena porque nos permitirá mejorar la eficacia y calidad del trabajo, aportar al conjunto de la organización a la hora de diseñar la estrategia sindical en un mercado de trabajo cada vez más precario y feminizado, así como aprovechar mejor y poner en valor la experiencia, conocimiento y trabajo de nuestro equipo jurídico.



ALIANZAS Y SINERGIAS COHERENTES CON NUESTROS OBJETIVOS

258. Para ELA, las alianzas que cada organización sindical, social o política establece, son el auténtico termómetro sobre lo que esas organizaciones son, más allá de sus etiquetas, su historia o sus declaraciones más solemnes. Y es lógico que sea así, porque somos lo que hacemos o intentamos hacer, no lo que decimos ser.
259. En el segundo capítulo, rechazábamos el oportunismo y el tacticismo en que creemos que ha caído buena parte de la política. Pero esta misma denuncia es de aplicación también en el ámbito sindical.
260. ELA conforma sus alianzas estratégicas de una manera sólida, y en base a tres cuestiones fundamentales:
- Los objetivos programáticos, como los expresados en esta ponencia.
 - El modelo sindical defendido por las organizaciones.
 - El compromiso con los derechos humanos y los derechos de los pueblos.

1. Solo la mayoría sindical reúne las condiciones para una alianza estratégica

261. ELA presume de un modelo y una cultura sindical inequívoca, acreditada a diario en una praxis: un modelo de contrapoder frente a la concertación; una organización preparada para el conflicto y la huelga cuando resulta necesario; prioridad absoluta a los contenidos a la hora de abordar la negociación; compromiso en la lucha contra la precariedad y las discriminaciones; la renuncia a los acuerdos en minoría que dan ventaja a la patronal...
262. Ese modelo y esa cultura, que implican en lo cotidiano una gran autoexigencia, condicionan absolutamente el abanico posible de las alianzas. Para ELA, sólo la llamada "mayoría sindical vasca", reúne las condiciones para poder conformar una alianza sindical estratégica. La mayoría sindical no es ni ha sido nunca una cuestión puramente aritmética: las organizaciones que la conforman han encarnado durante muchos años, y siguen haciéndolo, un espacio sindical alternativo al representado por las organizaciones favorables a la concertación social, que en nuestro país representan UGT y CCOO. Son además organizaciones comprometidas con la soberanía y la cultura de nuestro país.
263. La mayoría sindical, y ELA dentro de ella, no está exenta de contradicciones. Ha sido así siempre y seguirá siendo así en el futuro. No somos organizaciones iguales, no coincidimos plenamente en nuestros modelos y objetivos, y es lógico por tanto que mantengamos diferencias. Pero para ELA no hay alternativa a ese espacio de colaboración, si hablamos en términos estratégicos.
264. La mayoría sindical ha dado muestras fehacientes de que es posible un accionar laboral, social y político no limitado a los estrechos márgenes que marcan las organizaciones e instituciones sistémicas. Ha trabajado siempre con un horizonte transformador,

ha servido de politización del movimiento sindical y del conjunto de la sociedad vasca, y ha ampliado notablemente la influencia política que los sindicatos habríamos podido ejercer por separado. La última huelga general de 30 de enero de 2020, demostró también su capacidad para conformar alianzas sociales desconocidas en la mayoría de los países del mundo. Y, como hemos dicho más arriba, hemos conseguido que nuestro país sea en Europa líder en los conflictos y huelgas.

265. Es un hecho que la colaboración estructural con el sindicalismo de ámbito estatal, lastra las reivindicaciones transformadoras y desactiva las mayorías sindicales elegidas democráticamente por trabajadoras y trabajadores. Legitima además el Diálogo Social, en el que la patronal cuenta con derecho de veto; y perpetúa una estructura negociadora que impide al sindicalismo vasco representar plena y legítimamente a la clase trabajadora. Es evidente que, puntualmente, podemos compartir luchas y reivindicaciones concretas en empresas y sectores determinados también con el sindicalismo estatal. Viene siendo así y seguirá siendo así en el futuro. Pero serán eso: puntuales y acotadas a un ámbito y reivindicación u objetivo concreto.
266. Por eso lamentamos profundamente que un actor central de la mayoría sindical vasca como LAB pretenda dibujar, a estas alturas, una nueva alianza sindical con el sindicalismo estatal que viene a echar por tierra los enormes logros y la legitimidad alcanzadas por la mayoría sindical a lo largo de más de dos décadas.
267. ELA no va a conformar ninguna alianza estable con organizaciones sindicales que no solo no defienden el derecho a negociar aquí nuestros propios convenios, sino que, como es el caso de CCOO y UGT, están avanzando en una estrategia de validar convenios estatales con condiciones de miseria y que impiden que las y los trabajadores de Euskal Herria puedan negociar sus condiciones de trabajo.
268. Con el objetivo, entre otros, de que los convenios estatales no impidan negociar aquí, venimos trabajando una alianza con CIG de Galiza y la Intersindical de Catalunya, que nos parece de gran interés y potencial.

2. Seguimos apostando por una articulación sindical y social independiente de los partidos políticos

269. Ya hemos señalado que, justo antes de la pandemia, asistíamos a un ciclo movilizador extraordinario en Euskal Herria, protagonizado por distintas organizaciones y movimientos:
- a) El movimiento feminista que, entre otros muchos logros, consiguió movilizar de manera importante en las dos huelgas feministas convocadas en los días 8 de marzo consecutivos.
 - b) El movimiento de pensionistas que se ha movilitado semanalmente en Hego Euskal Herria y ha condicionado muchas decisiones políticas.
 - c) El movimiento ecologista, que había ganado mucha fuerza sobre todo entre la gente joven, ante la evidencia de que no hay un planeta B.
 - d) El movimiento juvenil, que ha mostrado un empuje creciente en los últimos años, en dinámicas ligadas a la precariedad y la conciencia de clase.



- e) El movimiento sindical, que había incrementado la movilización, los conflictos y las huelgas conforme se iba afianzando el escenario de recuperación desde 2015.
 - f) Y, asimismo, el aporte propositivo y movilizador de la Carta de Derechos Sociales, como articulación social y sindical de referencia desde hace años.
270. La huelga general del 30 de enero de 2020 fue un ejemplo de articulación de luchas. Empleo, pensiones públicas y vida dignas fueron las reivindicaciones de una dinámica con vocación de continuidad. La pandemia nos ha cambiado las posibilidades de actuación a corto plazo, pero en ningún caso las prioridades que teníamos. Las reivindicaciones de esa huelga son, ahora, más actuales si cabe.
271. ELA considera que el camino recorrido por el conjunto de movimientos sociales de transformación, nos muestra el enorme acierto estratégico que fue la constitución de la Carta de Derechos Sociales de Euskal Herria, como articulación de un espacio sindical y social con pensamiento y actuación propio, en el que tiene cabida toda aquella organización comprometida con la transformación radical del modelo económico y social que tenemos. Este espacio solo tiene futuro si es capaz de interpelar al conjunto de las instituciones y fuerzas políticas para que lleven adelante la agenda reivindicativa y movilizadora de la Carta.
272. También es necesario señalar nuestra participación en alianzas como la Emakumeen Mundu Martxa o Euskal Herriak Kapitalari Planto!, o el trabajo que estamos llevando a cabo en torno al euskara.
273. Asimismo, cada vez hay más organizaciones sociales de ámbito local, que realizan un trabajo de gran valor e interés. El desarrollo de la nueva área de Ekintza Soziala debe poder facilitar las alianzas de ELA con estas organizaciones.

3. Nuestras alianzas sindicales internacionales

274. La lucha por la transformación radical del actual modelo que plantea esta ponencia requiere también trabajar por construir un verdadero contrapoder en el plano internacional. En este sentido, ELA renueva su apuesta por trabajar nuevas alianzas y consolidar las existentes, tanto en el plano europeo como mundial, con aquellas organizaciones sindicales y sociales con las que compartimos elementos muy definitorios, como la apuesta por la autonomía organizativa, el contrapoder, el compromiso con la transformación social y ecológica, o la lucha por la soberanía de los pueblos.
275. Las alianzas y movilizaciones que aúnen los intereses y luchas sindicales, feministas y ecologistas seguirán siendo un ámbito de trabajo prioritario para ELA. En este sentido las alianzas surgidas contra los Acuerdos Comerciales negociados por la UE (como el acuerdo Tratado sobre la Carta de la Energía o UE-Mercosur o CETA), en torno a la negociación en el seno de la ONU de un Tratado Vinculante sobre Empresas Transnacionales y Derechos Humanos, la Alter Summit, o la red Sindicatos por la Democracia Energética (TUED por sus siglas en inglés), o la red sindical por la justicia en Palestina, son ejemplos de estas dinámicas.
276. Seguiremos trabajando con las organizaciones sindicales internacionales de las que somos miembro, aportando nuestra visión de un sindicalismo de contrapoder comprometido con los derechos humanos y los derechos de los pueblos, y especialmente con aquellos sindicatos amigos con los que compartimos modelo sindical. Seguiremos apoyando proyectos de formación sindical en todo el mundo a través de Garapena,

preferente en colaboración con otras organizaciones amigas. La participación en estos proyectos, junto con la realización de misiones de visita a las organizaciones con las que desarrollamos los proyectos nos permite tener un conocimiento directo de la realidad sindical en otros lugares del mundo.