

GuztiONA Indarberritzen

PONENCIA

APROBADA POR LA SECRETARÍA FEDERAL



gizalan

IV. KONGRESUA

2017·12·14

GASTEIZ

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

INTRODUCCIÓN.....	5
I. SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	8
II. ORGANIZACIÓN.....	11
III. ACCIÓN SINDICAL DESDE LA CERCANÍA PARA CREAR UNA ORGANIZACIÓN CERCANA.....	14
IV. SITUACIÓN Y PRINCIPALES RETOS EN LOS DIFERENTES SECTORES.....	17
A) EDUCACIÓN.....	17
B) SANIDAD.....	20
C) ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FORAL.....	22
D) ÁMBITOS PRIVATIZADOS: SECTOR SOCIOSANITARIO Y TRANSPORTE DE VIAJEROS.....	24
E) JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL GOBIERNO VASCO, ADMINISTRACIÓN NÚCLEO DEL GOBIERNO DE NAVARRA Y SOCIEDADES PÚBLICAS	27
F) ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO	30
G) ERTZAINTZA Y POLICÍA FORAL.....	31
V. ALIANZAS	34

PONENCIA

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

A solid grey square graphic located to the left of the title.

INTRODUCCIÓN

1. El objetivo de la presente ponencia es debatir y acordar las líneas programáticas de la Federación de Servicios Públicos Gizalan para los próximos cuatro años. El texto resultante debe constituir una guía orientadora para el conjunto de la Federación, tanto para la dirección, como para delegadas y delegados, militantes y afiliación.
2. Aunque no estén recogidas en la ponencia, hay novedades y líneas de trabajo deliberadas y aprobadas en el reciente Congreso Confederado que la Federación hace suyas, como no podría ser de otra manera. La ponencia hace suyas las líneas fundamentales que exigen la transformación del modelo de producción, reproducción y consumo y la necesidad de modelos alternativos, imprescindibles para avanzar hacia una sociedad más justa y sostenible y hacer frente al cambio climático, los cambios internos y externos necesarios para caminar hacia la equidad de género, y la necesaria planificación del trabajo para abordar todos estos retos. Todos estos factores inciden directamente en nuestra federación, y nos hacen corresponsables del proceso de transformación del sindicato y de la sociedad. Sin embargo, debido a que todos los puntos citados han sido desarrollados convenientemente en la ponencia confederal, no creemos necesario volver a tratarlos en la presente ponencia.
3. ELA-Gizalan reivindica servicios públicos cercanos, gratuitos, de calidad y universales, con criterios de justicia e igualdad. Para garantizar tales servicios consideramos que son imprescindible puestos de trabajo estables y condiciones de trabajo dignas. Y ello constituye el pilar de las deliberaciones de la presente ponencia.
4. Sin embargo, este congreso federal, al igual que el anterior, se lleva a cabo en un contexto de ataque sin precedentes a los servicios públicos. Desde 2011 hemos vivido unos años muy duros en todo lo referente a condiciones de trabajo y defensa de los servicios públicos.
5. Los poderes económico-financieros, con la colaboración de los distintos gobiernos, se han valido de la crisis para arremeter contra las trabajadoras y trabajadores de los servicios públicos, en términos desconocidos hasta ahora. La imposición de fuertes recortes en los Servicios Públicos, en empeoramiento paulatino de la calidad de los mismos y el ataque y la criminalización de las empleadas y empleados públicos no son más que las diferentes caras de la estrategia de desmantelamiento de los Servicios Públicos y la apertura a la vía de la privatización.
6. De una parte, las políticas de restricciones y recortes impuestas por Madrid; y de otra, las impuestas por el Gobierno Vasco, el Gobierno de Navarra, las diputaciones y ayuntamientos han ido desmantelando unos servicios públicos y condiciones laborales básicos conquistados en décadas de duras luchas. En no pocas ocasiones los gobiernos y administraciones de Euskal Herria se han escudado en las medidas de recorte dictadas por el gobierno español para, a su vez, aplicar fuertes recortes en sus respectivos ámbitos de actuación, responsabilizando a Madrid de unas medidas que ellos supuestamente no compartían.
7. Nos parece muy grave que los gobiernos del país no muestren voluntad alguna de verdadera confrontación con las medidas del gobierno español orientadas al desmante-

IV. KONGRESUA

2017·12·14

GASTEIZ

lamiento de servicios esenciales para el bienestar social. Así como anteponer el cumplimiento de los mandatos del gobierno español a la salvaguarda de servicios básicos para la sociedad vasca. Semejante comportamiento de nuestros gobernantes sólo puede entenderse por la supremacía de otros intereses ajenos al bienestar de la ciudadanía vasca o porque en el fondo hay sintonía con la política de recortes orquestada por el gobierno español.

8. Igualmente grave nos parecen las reacciones de las administraciones vascas, especialmente las del Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra, ante decisiones que atentan contra nuestro autogobierno. Frente a ataques que dejan en nada nuestras competencias se hace una tímida denuncia pública, pero se cumplen en su integridad, con interposición, en el mejor de los casos, de recursos de dudoso recorrido ante el Tribunal Constitucional. Lo que evidencia la escasa importancia que dan nuestras autoridades al autogobierno y a la autonomía o, bien, la disposición a supeditar el autogobierno a otros intereses de clase.

9. Al objeto de oponernos lo más contundentemente posible a estos planes cada vez más destructivos de los servicios públicos, nos hemos volcado estos últimos años en poner a punto nuestra organización y acción sindical, y por esa misma senda debemos continuar.

10. En los últimos años hemos incrementado, en intensidad y cantidad, las movilizaciones. Y así hemos logrado revertir algunos de los recortes impuestos. Nos parece especialmente relevante la recuperación de la jornada de 35 horas. En los próximos cuatro años habrá que activar necesariamente las movilizaciones en todos los sectores, empresas y centros de trabajo que podamos.

11. En el último periodo intercongresual se ha estudiado especialmente la precariedad que azota distintos sectores de nuestra federación. Siguiendo lo dispuesto en el diagnóstico, hemos colocado en el centro de nuestras reivindicaciones las medidas tendentes a dar vuelta a las situaciones de precariedad, así como el impulso a la movilización por la consecución de esos contenidos. A lo largo de los últimos 6 años hemos protagonizado importantes paros, huelgas y movilizaciones en numerosos sectores y centros de trabajo de nuestra federación.

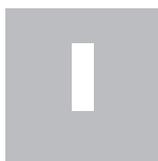
12. La precariedad de los servicios públicos y de su personal la hemos convertido en un problema para la administración, por lo menos en cierta medida, hasta el punto que hemos visto sobre la mesa propuestas de OPE como nunca. Uno de los mayores desafíos de cara a los próximos años será plantar cara a la subcontratación y a la precariedad que siguen extendiéndose por los servicios públicos.

13. En los servicios públicos privatizados hemos llevado a cabo luchas tan duras como ejemplares, como es el caso de las residencias de la tercera edad de Gipuzkoa y de Bizkaia. Las residencias de Gipuzkoa se han dotado de condiciones laborales dignas y han quedado exentas de las reformas laborales de Zapatero y Rajoy. En un sector y unos puestos de trabajo en condiciones laborales totalmente precarias y pensadas para mujeres. En las residencias de Bizkaia logramos sacar las reformas laborales del sector, pero todavía mantenemos una muy dura lucha por la dignificación de las condiciones laborales. En adelante en estos sectores feminizados también se presentarán duras y largas luchas encaminadas a defender la dignidad e igualdad de las mujeres y unas condiciones aceptables.

14. Los servicios públicos y las personas que trabajamos en ellos somos imprescindibles a la hora de poner límites a este capitalismo basado en el heteropatriarcado, de garantizar en unas mínimas condiciones de igualdad las necesidades básicas de toda la población. Los sindicatos de clase somos clave en el sector público, para poder superar

los meros intereses corporativos y para mantener la identidad de clase de los servicios públicos.

15. A pesar de haber sufrido duros ataques y recortes la federación está muy viva y fuerte. Como hemos mencionado anteriormente, al mismo tiempo que hemos intensificado la movilización, hemos mejorado notablemente en afiliación en el periodo intercongresual (tenemos actualmente 2.275 afiliadas y afiliados más que en julio de 2013) y hemos crecido también en representación (con el 36,94% y 48 delegadas y delegados más que en abril de 2013 -+0,69 puntos-), si bien en ese periodo hemos incluido en la Federación ciertos ámbitos de menor representación .



SITUACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

16. En los servicios públicos, también con la excusa de la crisis, han aplicado la “doctrina del shock”. Los poderes políticos han impuesto duros recortes y han destruido la negociación colectiva, en beneficio de los poderes económico-financieros. A día de hoy estamos sin una negociación colectiva real. Según la intensidad y la duración de las movilizaciones que hemos sido capaces de impulsar, hemos logrado mejoras parciales o, también, hemos conseguido que la administración se vea forzada a admitir unilateralmente ciertas mejoras, pero sin la estructura ni el contenido de los convenios que hemos venido teniendo hasta ahora.

17. Como consecuencia de los ataques y recortes, el estado en el que han quedado los servicios públicos es alarmante:

- a) Más de 23.000 puestos destruidos desde el año 2010 (según datos del Eustat y sumando el empleo destruido en Navarra). Conviene remarcar que en este periodo se ha producido en primer ERE en el sector público vasco. La destrucción de 30 puestos de trabajo en EITB con el consentimiento del Consejo de Administración.
- b) A partir de julio de 2012, disminución de días de libre disposición (moscosos y canosos), e impago de la paga extra de diciembre. A pesar de que el gobierno español ha cercenado competencias a las administraciones vascas y de que ha tomado medidas que buscan recentralización el poder de decisión en el estado, nuestras instituciones, lejos de reaccionar ante estos ataques recentralizadores, los han acatado, y a su vez han impuesto su cumplimiento a las trabajadoras y trabajadores vascos. No obstante, hemos conseguido revertir la jornada semanal de 35 horas y recuperado los días de libre disposición.
- c) La temporalidad de las administraciones vascas ronda ya el 35%. En ciertos ámbitos llega a superar el 40%. Esa situación ha facilitado extraordinariamente a la administración poder despedir personal de manera encubierta. Además, si unimos a esas alarmantes tasas de temporalidad la elevada media de edad, tenemos como resultado que el camino a la privatización queda expedito.
 - En Osakidetza existe un 44% de temporalidad (15.500 contratos temporales). 39% en Osasunbidea (3.883 contratos temporales).
 - En la Educación Pública, en todos los casos se supera el 33%.
 - Docentes: 38% en la CAPV (9.795 contratos temporales), 33% Nafarroa (2.380 contratos temporales).
 - Educación Especial: 58% (630 contratos temporales).
 - Cocina y limpieza: 64% (512 contratos temporales).
 - Haurreskolas 41% (506 contratos temporales).
 - Más del 50% en la universidad.
 - En la Administración Autónoma de la CAPV 35% (2.500 contratos temporales). En torno al 20% en la Administración Núcleo del Gobierno de Navarra (más de 900 contratos temporales).
 - En Justicia 30% en la CAPV (más de 500 contratos temporales) y 42% en Navarra (235 contratos temporales).

- 35% en la Administración local y foral (cerca de 10.000 contratos temporales).
- d) Junto a esta enorme temporalidad, las administraciones vascas han creado una administración paralela mediante la subcontratación. 55.000 empleadas y empleados trabajan para la administración a través de empresas subcontratadas. En algunos servicios públicos, el personal subcontratado iguala o incluso supera al personal propio de la administración.
- e) La pérdida del poder adquisitivo se ha acentuado. A la reducción salarial del 5% de 2010 se le añadieron las posteriores congelaciones salariales o subidas muy por debajo del IPC. Por tanto, desde 2010 se ha experimentado una pérdida de poder adquisitivo superior al 15%. Por si ello fuera poco, cabe recordar que el Gobierno Vasco es la única institución de Hego Euskal Herria, y del Estado, que todavía no ha devuelto íntegramente la paga extra de diciembre de 2012.
- f) A lo mencionado hay que añadir: la falta de sustituciones o hacerlas pasada la semana, la penalización de las bajas, la interrupción de aportaciones del Gobierno Vasco a la EPSV "Itzarri", el incremento de las cargas de trabajo, el aumento de ratios, la retirada de las primas de jubilación...

18. En los sectores privatizados se padecen sobremanera las consecuencias del poder otorgado a las patronales por la reforma laboral y la aplicación de la reforma misma. Las patronales tienen bloqueada la negociación colectiva valiéndose de los medios que les confiere la ley. En general sólo mediante largas y enconadas luchas hemos podido hacer frente a la reforma laboral, y conseguido mejoras laborales. Se trata, por regla general, de sectores y puestos de trabajo precarios pensados para mujeres.

19. La administración sigue adelante con las privatizaciones. Hace caso omiso del acuerdo de Mesa General de la CAPV de 2010, y continúa subcontratando y privatizando servicios públicos. No hay mas que ver lo que han pretendido hacer con los servicios de limpieza y mantenimiento del Hospital de Urduliz.

20. En 2012 el Gobierno de Navarra privatizó el servicio de cocina de los hospitales públicos, con las consabidas consecuencias en el servicio, en las condiciones laborales y en costo económico. Tras firmes denuncias y fuertes movilizaciones el nuevo gobierno adquirió el compromiso de publicar el servicio. Sin embargo, ahora, el gobierno a pretendido revertir únicamente una parte del servicio de cocina, pero ha tenido que publicar el servicio íntegro al no presentarse ninguna empresa al concurso de adjudicación. ELA considera grave la falta de determinación del ejecutivo y que en este proceso no se hayan tenido en cuenta y respetado los derechos de todas las trabajadoras y trabajadores implicados.

21. El Gobierno de Navarra también está tratando de privatizar el servicio de turismo que en la actualidad es público. Frente a esta realidad y los intentos de privatización es esencial la denuncia por parte de la Federación y la lucha, para que no se lleguen a privatizar más servicios y sectores.

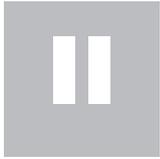
22. En ámbitos y sectores privatizados previamente por la administración, donde por medio de la lucha sindical hemos logrado la subrogación y la homologación, las administraciones nos amenazan con procesos de reversión o publicación que no garantizan ni los puestos de trabajo ni las condiciones laborales. En la medida en que se da la subrogación y la homologación de las condiciones de trabajo, las administraciones dejan de ahorrarse dinero y el servicio resulta más caro que si lo gestionara la propia administración. A ello se une que en ciertas ocasiones las y los responsables políticos buscan castigar a las trabajadoras y trabajadores que han luchado por sus puestos de trabajo y sus condiciones de trabajo y al sindicato que las ha apoyado. Desde la Federación junto a la defensa de la reversión o la publicación debemos defender con firmeza el mantenimiento de los puestos de trabajo y las condiciones laborales en cualquier proceso de este tipo.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

23. En la presente legislatura el Gobierno Vasco tratara de aprobar una nueva ley de empleo público de la CAPV. En las últimas legislaturas el PNV y el PSE-EE, tomando como referencia el Estatuto del Empleado Público estatal, se han esforzado en sacar adelante una proposición de ley que no aborda las necesidades básicas de la función pública, que no garantiza la participación sindical, ni la negociación colectiva, y que pone en serio riesgo la independencia de las empleadas y empleados públicos. ELA, por el contrario, aboga por una administración diferente: democrática, con derecho a la negociación colectiva, euskaldun, que ponga fin a la precariedad y a las privatizaciones, basada en la participación de la sociedad y de las trabajadoras y trabajadores...
24. En ese contexto de ataques y recortes, se han conseguido algunas mejoras parciales:
25. En las empresas públicas y en la enseñanza concertada de la CAPV hemos logrado revertir los recortes del 5%. Tanto es así que la enseñanza concertada de la CAPV es el único ámbito de enseñanza de todo el estado libre del recorte del 5%.
26. En un número importante de administraciones, especialmente en la foral y local, hemos conseguido recuperar el poder adquisitivo, la jornada y las aportaciones a la EPSV "Elkarkidetza".
27. En Lanbide hemos conseguido un acuerdo que garantiza el puesto de trabajo al personal de Orientación Laboral. Puestos que se encontraban en grave riesgo de desaparición.
28. A pesar de que el Gobierno Vasco intentara incrementar las horas lectivas en educación, las fuertes movilizaciones llevadas a cabo y el anuncio de huelga evitó este nuevo recorte.
29. Frente al intento de privatización de los Registros Civiles, la confrontación y las movilizaciones han paralizado la privatización, al menos momentáneamente.
30. Una sentencia sobre temporalidad ganada por ELA en los tribunales europeos ha venido a reforzar nuestra campaña contra la precariedad. En la actualidad estamos en un punto impensable hace unos pocos años en lo que se refiere a denuncia y socialización de la temporalidad. Hemos ganado el debate social y mediático, se ha hecho evidente que la administración hace un uso abusivo, incluso fraudulento, de la contratación temporal. En este contexto debemos situar las propuestas de OPE está realizando la administración. A pesar de que en la mayoría de los casos todavía resultan insuficientes, se trata de las mayores ofertas empleo público en mucho tiempo.
31. Hemos firmado buenos convenios en el sector de la Intervención Social de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa. Convenios blindados frente a la reforma y con garantía de aplicación. Cabe subrayar que en estas negociaciones y acuerdos no ha participado ninguna patronal afiliada a Confebask.



ORGANIZACIÓN

32. Para abordar los retos a los que nos enfrentamos, llevamos a cabo importantes cambios en 2013 y algunas adaptaciones en 2015. Nos propusimos especializar la Secretaría en sectores, y aproximar la dirección de la Federación a sectores y comarcas.

33. Como resultado de estos ajustes hemos mejorado la labor de dirección, así como nuestra capacidad de planificación y seguimiento del trabajo. Somos capaces de identificar mejor la realidad y retos de cada sector, empresa y centro de trabajo, y estamos en mejores condiciones para abordar el trabajo a realizar.

34. Aunque nos queda mucho por hacer en lo que a diseño, dirección y realización de planes de trabajo se refiere, hemos hecho avances. Los planes de trabajo van vinculados a los distintos diagnósticos, definimos mejor los objetivos y ello nos permite poder hacer un mejor seguimiento de los objetivos como de los planes de trabajo.

35. Hemos mejorado, asimismo, en el trabajo, ayuda, seguimiento y dirección a desarrollar con la militancia. Ahora, conocemos mejor la realidad de los sectores, empresas y centros de trabajo. Y, de ese modo, las labores de acompañamiento y corrección mutua resultan más fáciles y eficaces.

36. Una vez mencionados todos esos avances, resulta obligado reconocer las dificultades que tenemos para incluir las prioridades organizativas en la planificación del trabajo.

37. Efectivamente, es difícil encontrar personas de referencia en sectores, empresas y centros de trabajo, resulta arduo motivar a la militancia y avanzar en los procesos de militancia y asunción de responsabilidades.

38. En los sectores más grandes no se hemos dado todavía los pasos suficientes para sindicalizar los centros de trabajo. Y es urgente abordar la situación particular de cada centro de trabajo y su problemática específica. Hasta ahora hemos tenido la tentación y también la inercia de buscar soluciones individuales y/o exclusivamente jurídicas a tales situaciones y problemas, en vez verlas como instrumentos para activar y fortalecer la acción sindical y la militancia. Desde la dirección de la Federación no hemos sabido hacer ver, trabajar y canalizar estas situaciones como oportunidades para el trabajo organizativo. No se le hemos dado a esto la prioridad que se merecía.

39. Seguimos teniendo dificultades para intercambiar diagnósticos y para concretar y materializar los planes de trabajo con las personas liberadas por horas. Aunque se han hecho importantes avances, las tareas de gestión y la vorágine del día a día nos han impedido abordar debidamente nuestras prioridades y planificación.

40. En algunos sectores y centros de trabajo disponemos de escasos medios para avanzar en la sindicalización, debido a la escasa representación, las pocas horas sindicales o la imposibilidad de liberar personas para el trabajo sindical.

41. Nos cuesta mucho crear espacios y formas de participación para la militancia, las delegadas y delegados y la afiliación.

42. En función de esta lectura, queremos fijar los siguientes retos básicos para los próximos cuatro años:

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

43. El Comité Permanente debe profundizar en el conocimiento cercano, y en las tareas de seguimiento y dirección en los distintos sectores y comarcas. Para lo cual será imprescindible disponer de diagnósticos certeros y compartidos, así como desarrollar una planificación a corto, medio y largo plazo acorde con los objetivos consensuados.
44. Esta tarea va a resultar imposible sin la planificación del trabajo entre las personas responsables de secretaría y las personas liberadas por horas, delegadas y delegados y militantes bajo su responsabilidad en los diferentes sectores y centros de trabajo.
45. Es esencial seguir dando pasos orientados a la sindicalización de los centros de trabajo. Aumentar la afiliación, incrementar la representación, sumar militantes, disponer de equipos dinámicos... son procesos que se alimentan mutuamente.
46. Debemos desarrollar una planificación tendente a lograr militantes que sean en los centros de trabajo referentes del sindicato y de las trabajadoras y trabajadores.
47. En los distintos sectores y comarcas debemos poner en marcha un protocolo de acogida para que la militancia que pasa a tener horas parciales o completas de liberación pueda situarse y tener un conocimiento básico de la Confederación, Federación, sector y comarca y del trabajo a realizar.
48. En aquellos sitios donde dispongamos de representación formal debemos crear y fortalecer las secciones sindicales. Donde no tengamos representación formal, debemos impulsar la creación de referentes, equipos o grupos de trabajo.
49. Debemos organizar y gestionar los recursos de la Federación del mejor modo posible para poder responder a los retos que tenemos en los diferentes sectores y centros de trabajo y provechar las oportunidades. Las personas responsables y liberadas de los diferentes sectores debemos ayudarnos mutuamente para que en los sectores o centros de trabajo donde dispongamos de menores recursos podamos avanzar en sindicalización.
50. Se deben crear espacios que garanticen y promuevan la participación y empoderamiento de la militancia de base, siempre según criterios de equidad de género. Para ello, debemos definir los objetivos, las estrategias, los espacios y acciones concretas a desarrollar en cada sector, comarca y centro de trabajo para posibilitar la participación y en empoderamiento de la militancia.
51. Es necesario desarrollar espacios de reflexión y debate sobre lo que está sucediendo en el ámbito socioeconómico, político y sindical, así como sobre las líneas fundamentales de la Confederación y de la Federación. En ese sentido, debemos trabajar especialmente las reuniones mensuales de los Lan-Taldeak de la Federación en cada comarca.
52. Para poder desarrollar este trabajo de modo adecuado, resulta vital la colaboración y la adecuada planificación del trabajo entre las personas responsables de cada sector, los miembros de secretaría, las personas liberadas por horas de los sectores y las delegadas y delegados o las personas referentes de los centros de trabajo.
53. Para poder abordar la realidad de los ámbitos y del personal subcontratados e incluirlos en nuestra planificación, reivindicaciones y acción sindical, debemos sistematizar la colaboración y coordinación entre los diferentes sectores de la propia Federación y con las demás federaciones, especialmente con la Federación Zerbitzuak.
54. Con el fin de analizar las realidades de los diferentes sectores y crear instrumentos adecuados para el trabajo sindical, consideramos muy importante la colaboración con el Gabinete de Estudios confederal y la Fundación Manu Robles-Arangiz. La investigación, el análisis o las estadísticas sobre el Sector Público, los informes sobre fiscalidad o presupuestos adquieren especial relevancia en nuestra federación y en los diferentes sectores; y resultan un instrumento muy útil para el trabajo sindical. De igual modo, considera-

mos que el conocimiento de la realidad y la perspectiva propia de la Federación puede orientar y ayudar el trabajo de investigación del Gabinete de Estudios y de la Fundación y enriquecer sus conclusiones.

55. A la hora de planificar nuestro trabajo y organizar la acción sindical y la negociación colectiva debemos reforzar la colaboración con las áreas confederales de género, salud laboral y euskara, para que nuestra acción incluya todas estas líneas de trabajo transversales.



ACCIÓN SINDICAL DESDE LA CERCANÍA PARA CREAR UNA ORGANIZACIÓN CERCANA

56. Como continuación de lo expresado anteriormente, podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que al menos a corto o medio plazo, en las administraciones públicas no habrá negociación colectiva en los términos que hemos conocido hasta hace unos años. Consideramos que no habrá negociación o acuerdos generales que recojan los contenidos que hemos venido considerando esenciales (creación de empleo, reducción de jornadas, subidas salariales...)

57. Y siendo eso así, mientras no impulsemos y reforcemos debidamente la militancia de base, con el actual nivel organizativo y la mera acción sindical no podremos alcanzar una correlación de fuerzas suficiente para forzar la negociación, ni para llegar a acuerdos, sobre las cuestiones fundamentales. Conseguir esa correlación de fuerzas es una principal prioridad desde el punto de vista de la negociación colectiva y de la organización.

58. A pesar de lo dicho, las cuestiones fundamentales de la negociación colectiva las debemos trabajar constantemente. A pesar de que podamos pensar que de momento no son elementos reales de movilización y negociación, en función del cambio de contexto y diferentes coyunturas, pueden convertirse en elementos de movilización y negociación, tal y como ha sucedido con las enormes tasas de temporalidad y las posibilidades de estabilizar el empleo. Para ello, debemos trabajar pedagógicamente la militancia, la afiliación y las trabajadoras y trabajadores en general, para que cuando llegue el momento podamos aprovechar la oportunidad.

59. De cara a conseguir la correlación de fuerzas mencionada y tejer una adecuada organización para la lucha, debemos detectar los problemas colectivos concretos de cada centro de trabajo o colectivo de trabajadoras y trabajadores, y en la búsqueda de soluciones incidir en la promoción de la militancia y en la mejora de la capacidad de movilización.

60. Debemos identificar bien las diferentes forma y expresiones de la precariedad y crear los medios para hacerle frente.

61. Igualmente, debemos identificar bien los sectores o centros de trabajo que corren el riesgo de ser privatizados o subcontratados. En esos sectores o centros de trabajo debemos hacer un trabajo específico con la plantilla para que tomen conciencia de las consecuencias negativas de la privatización para el servicio público y de los riesgos y la precarización que supone para las trabajadoras y trabajadores. Ello nos permitirá abordar en mejores condiciones la lucha contra la privatización.

62. Los problemas y preocupaciones concretas de un determinado centro de trabajo y/o colectivo deben posibilitarnos mejorar los vínculos con las trabajadoras y trabajadores. Esos problemas y esas preocupaciones concretas deben ser para nosotras y nosotros herramientas de reivindicación, movilización y negociación. Y a su vez, instrumentos que nos permitan avanzar en la implicación de nueva militancia y reforzar la organización.

63. La detección de esos problemas y preocupaciones concretas requiere de un trabajo específico. Unas veces serán las faltas de sustitución, otras el calendario o el horario

laboral, en ocasiones los problemas relacionados con la salud laboral, las cargas de trabajo u otras cuestiones. Desde la dirección de la Federación hasta el conjunto de la militancia debemos primar la identificación de todas las problemáticas o situaciones que redunden en la mejora de las condiciones de trabajo. Debemos enfocar todos estos problemas desde una perspectiva sindical, convertidos en reivindicación y alternativa real, y en la medida que no exista negociación canalizados hacia la movilización.

64. A la hora de tratar estos problemas y preocupaciones es muy importante impulsar la participación de las trabajadoras y trabajadores y otorgar un espacio prioritario y una dedicación particular a aquellas personas que vemos dispuestas a profundizar en la militancia.

65. Debemos estructurar los espacios de participación de la militancia en el proceso de revitalización de la acción sindical, para así posibilitar el progresivo empoderamiento de la militancia y para ofrecer un espacio de evolución a los nuevos militantes que se vayan incorporando. Como hemos dicho anteriormente, esos espacios de participación deberán tener en cuenta los criterios para la equidad de género, y deberemos medir y adaptar su impacto desde el punto de vista de género.

66. Debemos dar valor a las victorias de las luchas particulares o a los logros parciales en negociación colectiva. Afloran la utilidad del sindicato y la lucha, nos posibilita avanzar en organización y militancia y nos abren el camino al logro de objetivos más ambiciosos.

67. Debemos aprender a sacar conclusiones y aprendizajes generales de problemas o conflictos concretos que nos sirvan para otros conflictos. Del mismo modo debemos hacer pedagogía de nuestra estrategia con la militancia a través de estas luchas, trabajando el aspecto ideológico.

68. Somos conscientes de los riesgos de la fragmentación de la negociación colectiva. Tenemos el riesgo de olvidar las cuestiones fundamentales o de que queden relegadas a un segundo plano en los debates y negociaciones con las administraciones. Debemos vigilar esos riesgos, concienciar a toda la militancia de ellos, trabajar constantemente las reivindicaciones básicas y tenerlas presente permanentemente.

69. En todas estas acciones y luchas es muy importante la coordinación y la colaboración entre diferentes sectores y comarcas con el fin de aunar estrategias, compartir experiencias y ampliar la repercusión de los conflictos.

70. En los ámbitos privatizados la apuesta inequívoca del sindicato es la reversión o publicación garantista de los servicios, en la que se incluya la subrogación de las trabajadoras y trabajadores y la homologación de las condiciones de trabajo. Mientras esto no sea posible nuestra principal herramienta será la mejora de las condiciones laborales en los sectores y/o empresas subcontratadas o privatizadas mediante la negociación de los convenios colectivos. Para ello, tal y como hacemos en el resto de ámbitos del sindicato, buscaremos ámbitos de negociación donde los convenios sean eficaces y aplicables (unas veces en los sectores, otras en las empresas o en las diferentes instituciones). En cualquier caso, los puntos siguientes elementos deberán estar incluidos en nuestras negociaciones y convenios: las medidas antirreforma, las contrarias a la precariedad, las subidas salariales que aumenten el poder adquisitivo, las reducciones de jornada, las medidas para la equidad de género, las de promoción del euskara, las de salud laboral...

71. Sin embargo, vistos los privilegios otorgados por las reformas laborales a las patronales, y considerando la actitud mostrada por las administraciones públicas en los ámbitos subcontratados, serán necesarias largas y costosas luchas para conseguir unas buenas condiciones laborales. Esto nos obliga a realizar un trabajo previo en estos sectores o empresas que nos permita llegar a esas luchas con suficientes garantías para conseguir nuestros objetivos.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

72. En este contexto, debemos dar especial valor a los acuerdos que seamos capaces de lograr y reivindicarlos en nuestro trabajo cotidiano, también en los demás sectores.

73. Los ámbitos subcontratados y el personal afectado deben ser incluidos en la planificación de nuestro trabajo, en nuestras reivindicaciones y en nuestra acción sindical. Para ello, se precisa sistematizar la colaboración y coordinación entre los diferentes sectores de la propia Federación y con las demás federaciones, especialmente con la Federación Zerbitzuak.

74. Nuestra acción sindical debe incluir los siguientes elementos:

- a) Estabilidad: la defensa de un nuevo modelo de empleo en las administraciones públicas basado en una política de contratación cuyos ejes sean la dignidad del empleo y en la estabilidad. Se deben adoptar medidas que solucionen la grave situación actual y estabilicen el empleo, garantizando que esta situación no pueda repetirse en el futuro.
- b) Empleo: recuperar el empleo destruido y crear nuevos puestos de trabajo.
- c) Jornada: la defensa de las 35 horas, como paso previo a la jornada de 32 horas semanales.
- d) Debemos hacer nuestras las reivindicaciones de puestos de trabajo y condiciones laborales del personal subcontratado (subrogación, equiparación, reversión garantizada).
- e) Recuperación del poder adquisitivo y obtención de subidas salariales.
- f) Equidad de género. Planes de igualdad reales, que vayan más allá del diagnóstico.
- g) Euskara. Trabajar planes específicos para garantizar en un plazo determinado que en cada ámbito se pueda ejercer el derecho a trabajar y vivir en euskara.
- h) Salud laboral. Elaborar medidas y planes concretos para la prevención de accidentes laborales, acoso y enfermedades profesionales.
- i) Igualdad de las personas de origen extranjero. En algunas áreas de la administración son "usadas" sin posibilidad a estabilizar sus empleos, debido a que no pueden participar en OPEs (Osakidetza). En otros ámbitos se encuentran en peor situación de explotación.
- j) Diversidad funcional. Hacer cumplir las cuotas establecidas por ley. Adecuar los puestos de trabajo a situaciones de diversidad funcional. Deben hacer superar los guetos que crean muchas empresas de inserción, y facilitar el acceso a empresas convencionales.
- k) Apuesta por lo público. Reversión de todos los servicios privatizados y compromiso de no privatizar ninguno más.

75. Lo dicho en relación al género y al euskara debemos trabajarlo en profundidad en nuestra esfera interna, para dar pasos en el camino de la igualdad y en la lucha contra las discriminaciones que se dan desde la perspectiva de género y de idioma.

76. Debemos mejorar en el modo de hacer llegar a nuestra afiliación y militancia nuestro trabajo en la Federación y nuestra acción sindical. Debemos repensar y mejorar los instrumentos y medios de comunicación interna. Igualmente, en la medida en que los medios de comunicación bajo control de los poderes económicos y políticos nos silencian, en colaboración con el departamento de comunicación debemos acertar en dar mayor eco mediático a nuestro trabajo y acción sindical aprovechando las nuevas tecnologías y las redes sociales.



SITUACIÓN Y PRINCIPALES RETOS EN LOS DIFERENTES SECTORES

A) EDUCACIÓN

Situación

77. La situación de la enseñanza en Hego Euskal Herria, tanto la de la pública como la de la concertada, es grave, debido a las políticas educativas impulsadas por los diferentes gobiernos a lo largo de estos años y a los recortes aplicados.

78. Estamos a la cola de Europa por lo que a la inversión pública en educación se refiere. El Gobierno Vasco invierte en educación 1,2 puntos menos que la media de la Unión Europea (968 millones euros menos), y el Gobierno de Navarra 1,7 puntos menos (329 millones de euros menos). Dicha inversión es 2,3 y 2,9 puntos menor, respectivamente, del mínimo recomendado por la UNESCO (2.416 millones menos).

79. Desde el 2001, la inversión pública en educación ha descendido 0,4 puntos (297 millones de euros) en la CAPV, y 0,2 puntos (39 millones de euros) en Navarra. También en cifras absolutas ha caído la inversión del Gobierno Vasco desde 2011 (53 millones menos), mientras que la del Gobierno de Navarra se ha incrementado en tan solo en un millón.

80. La matriculación en dicho periodo creció en 28.889 alumnas y alumnos en la CAPV (15.807 en la enseñanza pública y 11.082 en la concertada) y en 6.249 en Navarra (3.472 en la pública y 2.777 en la concertada). Pero, debido a las políticas restrictivas de ambos gobiernos, el porcentaje de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza no ha aumentado en la misma proporción que el del alumnado. En el caso de Navarra incluso ha disminuido. Como consecuencia de todo ello, el número de alumnado por aula se ha incrementado notablemente (en la CAPV, un 6,3 % en la enseñanza pública y un 5,4 % en la concertada; en Navarra, un 6,9 % en la pública y un 2,2 % en la concertada). Dicha política ha supuesto un "ahorro" de unos 2.000 trabajadoras y trabajadores en la enseñanza pública y de 1.400 en la concertada. En Navarra, por su parte, hay 800 trabajadoras y trabajadores menos de los que hacen falta en la enseñanza pública, y 300 menos en la concertada. Para más inri, en este territorio se imparten dos horas lectivas más a la semana.

81. Añádase a todo ello las enormes tasas de precariedad reflejadas en esta ponencia, la no contratación de sustitutos (o que se tarde una semana en contratarlos), los recortes aplicados en el sector y el notable incremento de la carga de trabajo.

82. Hemos dedicado (y dedicamos) especial atención a la precariedad, para visibilizar los sectores que se encuentran en peor situación y tratar de cambiarla: el personal de administración y servicios, el de cocina y limpieza, el de educación especial y el de pre-escolar. Hemos procurado situar en un primer plano a estos sectores compuestos en su

IV. KONGRESUA

2017·12·14

GASTEIZ

gran mayoría por mujeres que sufren la mayor precariedad, y apoyar sus luchas y reivindicaciones.

83. La situación es especialmente preocupante en la enseñanza pública, debido, por una parte, a que los recortes han sido mayores y, por otra, a que es la que debe garantizar necesariamente la igualdad, la justicia social, la inclusión y la cohesión social.

84. Tanto el Gobierno de Navarra como el Gobierno Vasco utilizan la red de enseñanza concertada a modo de subcontrata barata: se pagan sueldos más bajos (entre un 5 % y un 15 % menores que en la pública), se trabajan más horas (lectivas y no lectivas) y el ratio de alumnado por aula es entre un 5% y un 25% mayor. Una situación que beneficia únicamente a gobiernos y patronal que obligan a trabajar más por menos dinero, y que, pese a financiarse con dinero público, utilizan criterios de gestión propios de la empresa privada para la matriculación, la contratación, las sustituciones y los despidos, para impulsar sus proyectos ideológico-corporativos y para velar por sus intereses, en detrimento, siempre, de los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

85. La LOMCE, primero, y Heziberri, después, constituyen un ataque sin precedentes contra nuestro sistema de educación, un intento de desmantelarlo, y dejarlo completamente en manos del estado español, de imponer una ideología y una pedagogía totalmente reaccionarias y de mercantilizar la educación. Hemos respondido con contundencia a ambos ataques desde que entraron en vigor, debido a la importancia estratégica del reto al que nos enfrentamos, y así lo haremos también durante los próximos años, en todos los ciclos educativos.

86. Por lo que a la euskaldunización se refiere, también en ese ámbito se ha retrocedido, en lugar de avanzar: en Navarra, por la aplicación del PAI; en la CAPV, por el marco trilingüe que puso en marcha el gobierno del PSE-EE y del PP, reforzado ahora por el gobierno del PSE-EE y del PNV. En ambos casos, en los modelos que se imparten íntegramente en euskera, se restan horas a esta lengua para dárselas al inglés.

87. Consecuencia directa de dicha política es que peligra la función de la enseñanza como herramienta para impulsar la igualdad, la justicia social, la inclusión y la cohesión social.

88. Ante esta situación, hemos impulsado numerosas movilizaciones en este periodo intercongresual; la más reciente, en la enseñanza pública no universitaria de la CAPV. Hemos sido capaces de trasladar a la comunidad educativa y a la sociedad en general el debate sobre los recortes que vienen aplicándose desde hace años y sobre sus consecuencias, de explicar todo lo que conllevan la LOMCE, Heziberri y la mercantilización de la enseñanza, de hacer públicas nuestras reivindicaciones con total claridad, y de forzar al Gobierno Vasco a convocar mesas de negociación en diferentes sectores. A las tres jornadas de huelga y a las numerosas movilizaciones llevadas a cabo en el pasado, hay que sumar las convocadas a lo largo de este curso. También en Navarra hemos llevado a cabo importantes movilizaciones, sobre todo en el periodo comprendido entre el 2011 y el 2014.

89. Dentro del periodo intercongresual debemos destacar, asimismo, las huelgas y movilizaciones de la enseñanza concertada. Cuando las patronales de la CAPV (Kristau Eskola, AICE e Ikastolen Elkarte) intentaron trasladar a las trabajadoras y trabajadores el peso de los recortes impuestos por Zapatero y Patxi López, respondimos con contundencia, presentando más de mil recursos y ganándolos en los tribunales. También respondimos con firmeza al intento de Kristau Eskola y de AICE de recurrir a los convenios estatales, interponiendo cientos de demandas de conflicto colectivo y convocando cinco jornadas de huelga. Fruto de esta dura lucha es que la enseñanza concertada de la CAPV -tanto los centros de Iniciativa Social como las ikastolas- es la única de todo el Estado

español en la que no se aplica el recorte del 5%.

90. Cabe destacar, asimismo, el trabajo que estamos haciendo en la enseñanza concertada de Navarra. Hemos crecido considerablemente en las últimas elecciones sindicales, y hemos conseguido romper la mayoría absoluta de FSIE-SEPNA. Por otra parte, hemos llevado a cabo importantes movilizaciones contra el recorte salarial del 9% impuesta por el Gobierno de Navarra y las patronales a las trabajadoras y trabajadores, y estamos consiguiendo situar en un primer plano el debate sobre el convenio propio de la enseñanza concertada de Navarra.

91. En la universidad, es preocupante la precariedad del empleo, una situación que afecta a la mitad de la plantilla. Además, las condiciones de dicho empleo también son sumamente precarias. A algunos colectivos (investigadores, predoctorales, postdoctorales, LIUs...) ni siquiera se les aplican las condiciones recogidas por los convenios colectivos de la universidad, amparándose en la legislación de universidades y ciencia. Sin embargo, hemos conseguido mejorar considerablemente las condiciones de trabajo de algunos colectivos (predoctorales y postdoctorales), gracias a las movilizaciones que estamos llevando a cabo.

92. De cara a los próximos años, nuestra intención es continuar por esta vía. Somos conscientes de que tanto la administración pública como las patronales privadas nos lo van a poner muy difícil, que van intentar obstaculizar por todos los medios a su alcance nuestros intentos de cambiar esta situación y de avanzar hacia una mejor política educativa, con más medios y mejores condiciones laborales. Los pasos dados hasta el presente, las crecientes movilizaciones de estos últimos años, las mejoras organizativas y los nuevos métodos de trabajo nos permitirán, a buen seguro, seguir avanzando por la vía emprendida.

Principales retos

93. El sector de la enseñanza tiene los mismos retos organizativos y de acción sindical que el resto de nuestra federación: debemos detectar los problemas concretos de cada centro y de cada colectivo, y crear referentes, fortalecer la militancia y activar la movilización. Dicho en pocas palabras, hay que sindicalizar los centros de enseñanza.

94. Hace falta un trabajo planificado que recoja los objetivos y las acciones a desarrollar, en función de los diagnósticos de cada centro de trabajo, sector y comarca, para así avanzar en la organización y acción sindical.

95. Para alcanzar dicho objetivo, es imprescindible el trabajo de las personas responsables de secretaría y de las personas liberadas por horas de cada comarca. Es muy importante, para dar pasos apreciables en esa dirección, compartir las necesidades y las oportunidades que se detecten en cada sector y en cada comarca, y utilizarlas para sindicalizar los centros de trabajo. Hay que compartir, asimismo, los criterios a seguir en los diferentes procesos administrativos y las estrategias a desarrollar desde un punto de vista organizativo. Las reuniones de cada sector deben servir para profundizar en dicha vía.

96. Estos son nuestros principales retos y objetivos:

- a) Convertir la educación en prioridad de los gobiernos, y presionarlos para que aumenten la inversión (tomando como base la media de la Unión Europea caminar hacia el objetivo del 6% del PIB,).
- b) Conseguir dos horas lectivas menos en Navarra.
- c) Aumentar las plantillas en los diferentes colectivos.
- d) Reducir la temporalidad al 6 %.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

- e) Reducir un 10% el número de alumnado por aula.
- f) Aumentar los recursos y el número de plazas para las necesidades educativas especiales.
- g) Homologar las condiciones de trabajo en la enseñanza concertada, y garantizar un control público transparente.
- h) Negociar un convenio propio en la enseñanza concertada de Navarra.
- i) Garantizar la participación de todos los sindicatos y agentes educativos de la CAPV y de Navarra en una posible ley de educación, defendiendo un sistema educativo que tenga por eje la enseñanza pública.
- j) Alejar la enseñanza de criterios mercantilistas y, tomando como base el currículum vasco, impulsar un sistema educativo que garantice la justicia social, la igualdad, la diversidad, la inclusión y la cohesión social.
- k) Detectar en los diferentes colectivos de la universidad las situaciones de especial discriminación y precariedad, y convertirlas en herramientas organizativas y de acción sindical.
- l) Avanzar hacia la conversión de la educación en herramienta que garantice la igualdad educativa, la justicia social, la inclusión y la cohesión social.
- m) Demos conseguir que, al finalizar la Enseñanza Obligatoria, el alumnado sea capaz de hablar y escribir en euskera sobre cualquier tema, impulsando, a tal fin, los modelos de inmersión lingüística en euskera, y aplicando un ritmo diferenciado tanto en la CAPV como en Navarra. Debemos garantizar el derecho a estudiar en euskera en toda Navarra, y trabajar para que el modelo A gane posiciones con respecto al G o el PAI en las denominadas zona mixta y no vascófona. En Formación Profesional y en la universidad, debemos trabajar para conseguir aumentar la escasa oferta actual en euskera y para que la administración refuerce la oferta en dicha lengua.

B) SANIDAD

Situación

97. En el periodo intercongresual, en Osakidetza y Osasunbidea se han destruido más de 3.000 puestos de trabajo. De los cuales, hemos conseguido recuperar 1.500 puestos tras lograr revertir el incremento de jornada y volver a las 35 horas de jornada semanal y recuperar los días de libre disposición, moscosos y canosos.
98. Se han aumentado notablemente las cargas de trabajo, debido a la falta de personal suficiente. Situación que se agrava por la falta de sustituciones y el envejecimiento general de la plantilla.
99. El Gobierno Vasco ha decidido incumplir el Acuerdo de Mesa General que impide nuevas privatizaciones (caso del nuevo Hospital de Urduliz, el servicio de lavandería de Araba, o la autoaseguradora del Hospital de Basurto).
100. El Gobierno de Navarra privatizó en 2012 el servicio de cocina de los hospitales públicos, con nefastas consecuencias en el servicio y en las condiciones laborales.
101. A pesar de que ELA sea contrario al modelo de desarrollo profesional vigente, Osakidetza decidió suspender su pago, dejando sin incremento salarial a 5.000 personas. El sindicato propuso un acuerdo a Osakidetza para revisar el modelo y posibilitar el cobro.

102. En este periodo apenas ha habido OPEs y en las que ha habido se han ofrecido muy pocas plazas. Decisión que ha hecho elevar la temporalidad por encima del 43% en la CAPV y del 39% en Navarra.

103. Algunas decisiones de la administración y las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han puesto en cuestión y han abierto una profunda discusión sobre el modelo de contratación. A eso se une el enorme revuelo creado por la decisión de Osakidetza de cambiar los criterios de contratación en función a la superación del examen de oposición una vez realizado este. Debate que una vez más deja en evidencia el verdadero problema existente en el sector: los recortes de plantilla y la falta de suficientes puestos de trabajo.

104. Tanto Osasunbidea como Osakidetza abusan de modo generalizado de contratos temporales muy precarios que abocan a miles de personas a la esclavitud. Situación de precariedad y temporalidad que inculca miedo generalizado a perder incluso la miseria ofertada y que disminuye la capacidad de lucha del personal afectado, casi en su totalidad mujeres.

105. Osakidetza está apostando por implantar Unidades de Gestión Clínica, que abren la puerta a la privatización o mercantiliza el modo de funcionamiento de Osakidetza. La estructura OSI esta derivando la Atención Primaria hacia la atención hospitalaria fortaleciendo un modelo hospitalocéntrico que apuesta por la tecnología en lugar de la plantilla.

106. Osakidetza tiene un grave problema de euskaldunización. En este contexto, la dirección ha implantado el IIº Plan de Euskera de modo unilateral. Plan que no establece plazos para que tanto la ciudadanía como la plantilla tenga sus derechos lingüísticos asegurados, ni posibilita medios ni recursos para que la euskaldunización se posible. Cualquier proceso de euskaldunización recae en la voluntad y sobreesfuerzo de la plantilla.

107. Desde ELA hemos respondido a esta situación con varios días de huelga e importantes movilizaciones tanto en la CAPV como en Navarra. Movilización que debemos mantener o incrementar si queremos cambiar esta situación.

Principales retos

108. Tal y como se recoge en la ponencia federal, debemos dar más y mejores espacios de participación a la afiliación activa. Para ello, resulta urgente ampliar la concepción y el funcionamiento de la sección sindical, incorporando a la afiliación y militancia activa a pesar de no contar con horas sindicales.

109. Debemos organizarnos bien y dotarnos del conocimiento y herramientas suficientes para dominar el trabajo de gestión, para posibilitar el trabajo organizativo y la acción sindical. Especialmente el trabajo de búsqueda y organización de militantes. La especialización de algunas personas en el trabajo de gestión en grandes hospitales puede posibilitarnos la liberación de otras personas para el trabajo organizativo y la acción sindical.

110. Debemos mejorar la acogida, la formación y el reciclaje de las personas liberadas. Es muy importante invertir tiempo de formación antes de iniciar la tarea ordinaria.

111. En cada OSI es necesario facilitar y mejorar el trabajo en equipo. Más allá de ser un grupo de personas con diferentes responsabilidades, debemos formar un equipo.

112. De cara a la acción sindical debemos profundizar en lo siguiente:

- a) Analizar las consecuencias de los recortes en la sanidad. Y desarrollar un compromiso de clase por una sanidad pública, euskaldun, equitativa y de calidad.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

- b) Estabilizar la plantilla. Debemos impulsar un nuevo modelo de contratación y empleo. Un modelo que garantice una contratación transparente y condiciones dignas de trabajo.
- c) Hacer frente a las privatizaciones. Y unido ello, hacer frente a la implantación de las Unidades de Gestión Clínica.
- d) Garantizar el mantenimiento de los puestos de trabajo de categorías privatizables, tales como operarios, personal administrativo, celadoras/es, informática, mantenimiento...
- e) Asegurar el relevo generacional para evitar las privatizaciones. Priorizar las jubilaciones para escalar las salidas.
- f) Implantar un Plan de Igualdad que haga frente a la discriminación de género. Para ello debemos asegurar medidas de conciliación que no supongan necesariamente merma económica, igualdad real en el acceso a un puesto de trabajo en la sanidad pública y en la promoción.
- g) Necesitamos otro modelo de desarrollo profesional.
- h) Defender y desarrollar nuestra plataforma de euskaldunización. Garantizar en un tiempo razonable que todo el mundo pueda trabajar y vivir en su idioma de elección, ofrecer el servicio en los dos idiomas oficiales. Ese tránsito se debe hacer con esfuerzos compartidos y no a costa de la plantilla, como se ha hecho hasta ahora.
- i) Se deben aclarar y definir las funciones de la plantilla para evitar ambigüedades y falsas discusiones con las direcciones. Es necesario un nuevo decreto de Puestos Funcionales y valoración de puestos de trabajo para adecuar las retribuciones a las responsabilidades, tareas y funciones reales.
- j) Salud laboral:
 - Atención específica a los riesgos psicosociales, bajo control y supervisión de personal especializado en psicología.
 - Garantizar la seguridad en todos los puestos de trabajo. Prevención y protección de las agresiones al personal en general y en la atención domiciliaria en particular (atención individual, PAC o consultorios).
 - Medidas para mejorar las condiciones de trabajo de una plantilla envejecida que trabaja a turnos, de noche, o en jornadas de 12 ó 24 horas.
- k) Implantar especialidades en enfermería y solucionar el problema de la prescripción enfermera para aclarar las funciones, dar seguridad jurídica y evitar tensiones y enfrentamientos entre personal médico y enfermero.

C) ADMINISTRACIÓN LOCAL Y FORAL

Situación

113. En la Administración Local y Foral, la dinámica general de estos últimos seis años ha sido defensiva. Ante la inaplicación unilateral de los convenios vigentes por parte de los ayuntamientos y diputaciones para cumplir con los recortes marcados desde Madrid, hemos interpelado directamente a nuestras instituciones para que aplicasen políticas alternativas en Hego Euskal Herria.

114. La organización en cada ámbito y la interpelación directa nos ha posibilitado impedir o revertir los recortes en la mayoría o en muchas de las instituciones locales y forales.

115. No obstante, más allá de contención de la aplicación de los recortes, han sido muy pocos los ayuntamientos y diputaciones donde hemos podido desarrollar una negociación colectiva reivindicativa.

116. Durante el periodo intercongresual, en la administración local y foral, se ha agravado la destrucción de empleo y la precarización.

- a) Se han destruido 3.400 empleos.
- b) Más del 36% de las trabajadoras y trabajadores tienen contrato temporal.
- c) A través de la progresiva privatización de servicios, se ha creado una administración paralela subcontratada, sin la garantía de estabilidad, dependiente de las empresas subcontratadas y el poder político de turno y con peores condiciones laborales.

Principales retos

117. Debemos rejuvenecer nuestra militancia. Detectar la afiliación o las trabajadoras y trabajadores más activos y posibilitar espacios de interrelación y participación en las secciones sindicales de ayuntamientos y diputaciones o en las reuniones o dinámicas del sindicato.

118. Desde la secretaria y en cada comarca debemos impulsar nuevas maneras de trabajo para potenciar nuestros ejes organizativos. Trabajo planificado para avanzar en la sindicalización de los centros de trabajo (afiliación, militancia y acción sindical) y mejorar en la acción sindical.

119. Es imprescindible la colaboración y la coordinación entre las diferentes federaciones de ELA, especialmente con la federación Zerbitzuak, para abordar la subcontratación y la precariedad y avanzar conjuntamente en la mejora de las condiciones de trabajo tanto del personal directamente dependiente de la administración local y foral como de las empresas subcontratadas.

120. Debemos mejorar y profundizar en la coordinación y la relación entre las delegadas y delegados de la administración local y foral, potenciando las reuniones sectoriales comarcales de delegadas y delegados.

121. Debemos aumentar la participación de las personas liberadas por horas y delegada y delegados en los Lan-Taldeak o reuniones orgánicas que organicemos.

122. La formación de nuestra militancia (personas liberadas por horas, delegadas y delegados, afiliadas y afiliados), tanto la formación técnica como la ideológica, debe ser una de nuestras prioridades. Debe tener un lugar preferencial en la planificación de nuestro trabajo.

123. Las personas responsables de secretaría deben tener los conocimientos necesarios para poder dirigir el trabajo de las personas liberadas por horas, de las secciones sindicales y delegadas y delegados. Para ello resulta indispensable la formación permanente sobre los diversos temas en cuestión.

124. Debido a que las decisiones últimas en materia de negociación colectiva en el sector las tienen las respectivas instituciones, debemos incrementar el nivel de interpelación a las alcaldías y las diputadas o diputados generales.

125. Tal y como venimos constatándolo en los últimos años, la negociación colectiva sectorial al uso no tiene, hoy día, garantías de aplicación en cada una de las instituciones. Por ello, siguiendo el camino iniciado los últimos años, debemos abrir ámbitos y profundizar en la negociación en cada ayuntamiento y diputación.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

126. La acción sindical desarrollada durante los últimos años ha dejado en evidencia que los impedimentos legales o la legislación necesariamente aplicable que esgrimen las administraciones públicas son superables si tienen verdadera voluntad de mejorar los servicios públicos y las condiciones laborales. Debemos trabajar informes jurídicos, políticos y sociales que dejen en evidencia las excusas y posibiliten avanzar en las mejoras sociales.

127. En este sentido, debemos combatir todas las leyes que perjudican los servicios públicos y atacan las condiciones laborales (Ley del empleo público, Ley de emergencias, Ley de bomberas/os, Ley de policía, Ley de servicios sociales...).

128. Los últimos convenios firmados no están siendo cumplidos de manera generalizada, por lo que tenemos un gran reto en hacer cumplir los acuerdos firmados. Para lo que resulta imprescindible la organización y la suficiente correlación de fuerzas en cada institución.

129. Viendo la enorme temporalidad en el sector, debemos poner en marcha medidas eficaces para consolidar el empleo temporal.

130. La defensa del servicio público en su totalidad debe ser una de nuestras prioridades. La privatización de diferentes servicios dentro del sector es creciente (residencias de tercera edad, limpieza, operarios de oficios...). Debemos trabajar para evitar nuevas privatizaciones y por la reversión o publicación garantista de los servicios privatizados.

131. En colaboración con las demás federaciones de ELA las reivindicaciones de las condiciones laborales del personal subcontratado deben formar parte de nuestras reivindicaciones. Deben formar parte de nuestras prioridades.

132. La creación de empleo debe formar parte de nuestras plataformas reivindicativas. El rejuvenecimiento de las plantillas fomentando las jubilaciones y la creación de empleo.

133. La equidad de género es prioritaria. Las mujeres son más que los hombres en el sector, pero ocupan los puestos de trabajo de menor responsabilidad y peor remunerados. Debemos activar medidas que rompan con esta discriminación y nos posibiliten avanzar en igualdad.

134. La prevención de riesgos laborales y las medidas para garantizar la salud laboral es una cuestión que debemos introducir en nuestras plataformas. De manera especial debemos impulsar estudios de riesgos psicosociales y medidas de prevención.

135. Debemos profundizar en el modelo de policía local de cercanía, preventiva, garante de todos los derechos.

136. Debemos impulsar la euskaldunización de la plantilla. Es necesario garantizar la prestación de los servicios en euskara, desarrollando planes de euskaldunización reales y garantistas.

D) ÁMBITOS PRIVATIZADOS: SECTOR SOCIOSANITARIO Y TRANSPORTE DE VIAJEROS

Situación

137. Estos sectores sufren de manera especial la apuesta privatizadora de las administraciones públicas con graves consecuencias tanto en el servicio como en las condiciones laborales:

- a) Empeoramiento de las condiciones laborales
- b) Disminución de plantillas.
- c) Aumento de cargas de trabajo (ratios obsoletas)
- d) Mayor contratación a tiempo parcial.
- e) Mayor temporalidad.
- f) Decreto de cartera de servicios: Que apuesta por la privatización y incremento del negocio para las grandes empresas del sector a costa de empeorar gravemente el servicio.

138. Ante esta apuesta de nuestras instituciones, tanto en el sector sociosanitario como en el de transporte de viajeros hemos respondido con acción sindical, movilizaciones y huelgas que han sido y están siendo un referente para la lucha sindical.

139. En residencias de la tercera edad:

- a) En Gipuzkoa, tras duros conflictos en 2013 y 2015, se han dado grandes pasos en la dignificación del sector y las condiciones laborales de las mujeres que trabajan en él. El 90 % de las trabajadoras del sector tiene convenios de empresa o centro de trabajo que deja fuera de los centros las reformas laborales.
- b) En Bizkaia, tras otro duro conflicto, firmamos en 2014 un Convenio Sectorial que mediante las cláusulas impuestas por la Diputación dejaba fuera de los centros las reformas laborales. Y en la actualidad estamos llevando a cabo una huelga sectorial que se prolonga en más de 17 meses y 220 días de huelga que está siendo referente de la lucha sindical y marcará el futuro del sector.
- c) En Araba, hemos renovado convenios de empresa y logrado abrir nuevos ámbitos de negociación.
- d) En Navarra también hemos renovado varios convenios de empresa.

140. En intervención social, durante el periodo intercongresual, hemos pasado a ser el primer sindicato en los tres territorios de la CAPV. En Araba firmamos el primer convenio sectorial incorporando las cláusulas que ponen freno a las reformas laborales. En Gipuzkoa firmamos el segundo convenio del sector logrando las 35 horas semanales y mejoras salariales y sociales importantes. Y por último, en Bizkaia logramos incluir las cláusulas anti-reforma en el IV convenio sectorial. En Navarra estamos trabajando para la creación de un nuevo convenio sectorial de intervención social.

141. En ayuda a domicilio:

- a) La interpelación directa a los ayuntamientos, además de frenar la pérdida de las condiciones laborales, nos ha permitido firmar convenios con mejora importantes en Oñati, Errenteria, Bergara, Zumaia, Barakaldo, Ortuella, Aretxabaleta o Eskoriatza, entre otros municipios.
- b) Hemos denunciado especialmente el impulso y la promoción a la ayuda a la dependencia. Ya que además de ser la coartada perfecta para desincentivar la contratación de servicios municipales, es una herramienta para precarizar las condiciones laborales.

142. En sanidad privada hemos firmado convenios de empresa que nos han permitido dignificar las condiciones de trabajo en este ámbito.

143. En el sector de la diversidad funcional: Hemos sido capaces de activar la movilización y la negociación colectiva.

144. En el sector de transporte de viajeros hemos logrado el mantenimiento del empleo en Bizkaibus tras importantes movilizaciones y jornadas de huelga.

IV. KONGRESUA

2017·12·14

GASTEIZ

145. Conviene resaltar los datos de afiliación y representación en el sector sociosanitario. Ya que en el periodo intercongresual hemos crecido en afiliación un 20% (1.015 afiliaciones más). Y hemos incrementado nuestra representación en 97 delegadas.

Principales retos

146. Debemos profundizar en nuestros ejes estratégicos: afiliación, militancia y acción sindical y negociación colectiva.

147. La mejora en la formación de la militancia del sector es un factor de crecimiento personal y fortalecimiento colectivo. Debemos profundizar en la formación ideológica, técnica, comunicativa, de gestión de grupos...

148. Debemos definir mejor la figura y las funciones de las personas liberadas por horas en el sector y mejorar el uso y el aprovechamiento de los créditos horarios.

149. Debemos fomentar la participación activa de la militancia en las reuniones orgánicas de la federación, del sector o subsector.

150. Conviene articular sistemas de puesta en común de información entre los militantes de los diferentes sectores y subsectores.

151. Debemos reivindicar el servicio público y trabajar por su publicación o reversión garantista. Procesos que deben ir acordados con la parte social, garantizando los intereses legítimos de las trabajadoras y trabajadores que han padecido la privatización y también al personal interino, temporal o de la bolsa que trabajan en la administración.

152. En la acción sindical y la lucha por la mejora de las condiciones laborales debemos interpelar a la máxima responsable del servicio, que no es otra que la administración pública, se ayuntamiento, diputación o gobierno autonómico. Responsable último del servicio, responsable de la privatización, licitador del servicio y pagador.

153. Mientras no seamos capaces de lograr procesos de publicación o reversión garantistas debemos trabajar los procesos de equiparación salarial y de condiciones de trabajo.

154. Los pliegos de adjudicación de servicios son un instrumento muy importante para nuestra acción sindical. Debemos tener información detallada de los mismos y trabajarlos para que ofrezcan las garantías suficientes y posibiliten buenas condiciones laborales para el personal subcontratado.

155. Debemos trabajar informes jurídicos, políticos y sociales que dejen en evidencia que los impedimentos legales o la legislación necesariamente aplicable que esgrimen las administraciones públicas son superables si tienen verdadera voluntad de mejorar los servicios públicos y las condiciones laborales.

156. Realizar y compartir buenos diagnósticos de la situación de los diferentes servicios y de las condiciones laborales nos tiene que ayudar a concretar lo más posible nuestras reivindicaciones.

157. Ante el uso abusivo de los servicios mínimos y los intentos por neutralizar los efectos de la huelga por parte de las instituciones, debemos trabajar otros modos paralelos para la socialización de los conflictos. Teniendo en cuenta siempre que la huelga sigue siendo nuestro principal instrumento de confrontación e interpelación.

158. Debemos trabajar de modo específico los centros especiales de empleo. Debemos hacer una clasificación de los mismos y establecer una estrategia y plan de trabajo específico.

159. Conviene realizar un trabajo específico con las acreditaciones.

160. En nuestras plataformas debemos reivindicar más horas sindicales y la posibilidad de acumularlas entre centros de trabajo.

161. Debemos poner en marcha una campaña para el conjunto del sector que interpele a instituciones locales, forales, parlamento de la CAPV y parlamento de Navarra y a las patronales y que pivote sobre tres ejes:

- a) Reducción de las cargas de trabajo y coeficientes reductores, disminución de jornada y disminución de ratios.
- b) Jornadas de trabajo mínimas y dignas que acaben con la precariedad.
- c) Garantizar la calidad asistencial a los usuarios.

E) JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN AUTÓNOMA DEL GOBIERNO VASCO, ADMINISTRACIÓN NÚCLEO DEL GOBIERNO DE NAVARRA Y SOCIEDADES PÚBLICAS

Situación

162. Los últimos Acuerdos firmados en estos sectores datan del 2010. Se trata de Acuerdos que han sido sistemáticamente incumplidos y probablemente no seamos capaces de renovarlos aglutinando sus contenidos en nuevos acuerdos integrales. En la misma línea que en el resto de sectores de la federación, la negociación colectiva tampoco existe en estos ámbitos.

163. En la Administración de Justicia de la CAPV, el Gobierno Vasco sigue negándose a cumplir en su integridad el Acuerdo de 2010 manteniendo al colectivo muy lejos de la equiparación retributiva pactada.

164. La pérdida de derechos laborales a través de la aplicación sistemática de recortes y el alto grado de precariedad del empleo son las características principales de estos ámbitos.

165. Se trata de recortes, tanto provenientes del Estado y aplicados sin reservas por el Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra (recortes en los complementos de las bajas por enfermedad, suspensión de la paga extra de diciembre de 2012, recortes salariales...) como propios de los respectivos gobierno autonómicos (como la suspensión de las Primas de Jubilación o la suspensión de las aportaciones a ITZARRI).

166. En lo que a empleo se refiere, la situación es muy grave. Es la consecuencia de la decisión política de los diferentes gobiernos de no realizar OPEs durante años (algunos cuerpos llevan 27 años sin OPE, otros 17, los menos 7 años) y de apostar sistemáticamente por la externalización de servicios.

167. Conviene recordar que el Consejo de Administración de EITB aprobó el primer ERE en la administración pública vasca que supuso la destrucción de 30 puestos de trabajo.

168. Casi en la totalidad de los ámbitos la temporalidad supera el 30%. Se trata de una temporalidad de larga duración, con trabajadoras y trabajadores que llegan a acumular hasta 25 años de interinidad sin haber tenido opción de consolidar su empleo. Además, afecta en mayor medida a las mujeres.

169. El Gobierno Vasco ha querido disfrazar la falta de promociones internas reales con comisiones de servicio, de forma que aproximadamente la mitad de los funcionarios de carrera se encuentran ocupando puestos de los que no son titulares durante infinidad de años sin ninguna posibilidad de consolidar dicha situación.

IV. KONGRESUA

2017·12·14

GASTEIZ

170. El gobierno de Lakua ha decidido unilateralmente poner en marcha un concurso de traslados general que puede suponer el despido de un número importante de trabajadoras y trabajadores y el desplazamiento de personal funcionario de carrera a sus puestos de origen.

171. En el ámbito de gobierno de Navarra ELA se ha opuesto al decreto de nombramiento de la jefaturas de departamento. El sindicato considera imprescindible la realización del mapa de jefaturas. El nombramiento de jefaturas sin análisis previo y sin ninguna planificación carece de sentido o puede responder a intereses ajenos a la adecuada dirección de los departamentos.

172. Mientras tanto, los gobiernos sigue externalizando cada vez más servicios: operaciones estadísticas, seguridad, limpieza, informática, orientación laboral...

173. En la Administración de Justicia las OPEs que se han realizado hasta ahora son de muy pocas plazas, lo que ha desembocado en una tasa de temporalidad superior al 30% en la CAPV y del 42% en Navarra, superando incluso el 65% de interinidad en algún territorio. Cabe destacar el uso de nombramientos de personal interino "de refuerzo", que lejos de responder a necesidades coyunturales, están siendo utilizados fraudulentamente para cubrir necesidades estructurales.

174. Ya hemos citado en la ponencia la intención del Gobierno de Navarra de privatizar el servicio de turismo.

175. Tampoco la Administración de Justicia queda libre del afán privatizador. Así, aunque la movilización de la plantilla ha conseguido retrasar el proyecto de privatización del Registro Civil, estamos asistiendo a la apertura de algunas funciones que hasta el momento han sido exclusivamente de los registros.

176. Lanbide fue un desastre desde su creación, se trató de una transferencia llevada a cabo sin ninguna previsión ni planificación.

177. 5 años después de su creación, y tras multitud de movilizaciones que incluyeron hasta 9 jornadas de huelga, el Gobierno Vasco impuso finalmente en septiembre de 2015 una RPT insuficiente e inadecuada. Posteriormente, en octubre del mismo año LAB, CCOO y UGT firmaron con el Gobierno Vasco el llamado "Acuerdo de Lanbide". Aunque la movilización de la plantilla obligó al Gobierno a modificar sus posiciones iniciales respecto a algunos aspectos importantes (como el despido del personal interino contratado para el programa RGI), ELA no firmó aquel Acuerdo por insuficiente e inconcreto.

178. El devenir de los acontecimientos nos ha confirmado que nuestra decisión fue acertada. La situación en Lanbide sigue sin resolverse. El actual conflicto del personal orientador es consecuencia de la inconcreción de aquel Acuerdo. Y Lanbide sigue sufriendo las consecuencias de la falta de las dotaciones necesarias para la adecuada prestación de todos los servicios para los que fue creado, la inexistencia de criterios organizativos claros y la escasez e inestabilidad de las plantillas, que complican, más si cabe, la prestación eficaz del servicio.

179. En las Empresas Públicas dependientes del Gobierno Vasco hemos sabido aprovechar bien la oportunidad jurídica de reclamar el 5% de recorte salarial. Hemos combinado acertadamente la acción jurídica y la acción sindical, lo que se ha traducido en la recuperación del salario recortado y en incremento de afiliación y representación.

180. En este periodo intercongresual el Gobierno Vasco ha aprobado el I. Plan de igualdad para la Administración General y sus Organismos Autónomos. ELA ha sido el único sindicato que no lo ha firmado. A pesar de que el documento recoge las desigualdades de género que existen en esta Administración en su fase de diagnóstico, las medidas que

propone no recogen ni responsables de llevarlas a cabo, ni prevé los recursos necesarios para ello. Una vez más, el Gobierno Vasco se ha quedado en la propaganda.

181. A finales del 2017 vence el Plan de normalización de Euskera 2014-2017. En este período, la política de normalización del Euskera del Gobierno Vasco se ha limitado al establecimiento de perfiles lingüísticos y fechas de preceptividad. Sin embargo, muchas de las decisiones que en la práctica adoptan diversos departamentos (cada Departamento desarrolla el Plan de Normalización de Uso del Euskera según su criterio) van en dirección opuesta a lograr la euskaldunización de la Administración: De hecho hay departamentos que niegan sistemáticamente a buena parte del personal los permisos para poder aprender euskera.

182. En general no se toman medidas que faciliten la realización del trabajo en euskera, con lo cual el esfuerzo de aprendizaje del personal y la inversión realizada, caen en saco roto. La misma Administración que establece perfiles y fechas de preceptividad, ha convocado ampliaciones de bolsas de trabajo sin exigir como requisito el perfil, lo cual es un contrasentido de difícil explicación. Pero, sobre todo, apreciamos falta de voluntad política para acometer una normalización lingüística real, y cuando menos garantizar los derechos lingüísticos de las y los euskaldunes.

183. Este Gobierno Vasco, como los anteriores, ignora totalmente a los sindicatos a la hora de diseñar la política lingüística. Teniendo en cuenta que somos las trabajadoras y los trabajadores los principales actores de los planes de normalización, el despropósito parece evidente.

184. Por su parte, el Gobierno de Navarra ha realizado un nuevo decreto para impulsar el uso del euskara. A pesar de no de ser suficiente o no cubrir todas nuestras demandas, ELA lo ha considerado como un avance en el camino hacia el logro de nuestros objetivos finales.

Principales retos

185. Estos años hemos podido comprobar que en éstos ámbitos la única forma de mover las posiciones del gobierno son o los Tribunales (5% en empresas públicas, fraude en la contratación, paga extra en justicia...) o la movilización contundente (Lanbide, circular de jornadas del 2015 en la administración autónoma...).

186. El Gobierno Vasco y el Gobierno de Navarra aplican las políticas de ajuste, los recortes, la temporalidad en el empleo... porque las comparte, y las seguirá aplicando mientras no se lo impida una sentencia o se lo limite la movilización.

187. Sin embargo, a pesar de que dicha constatación sea cada vez más evidente no estamos siendo capaces de organizar y movilizar lo suficiente a las trabajadoras y trabajadores en estos ámbitos.

188. Creemos que seremos capaces de generar esa movilización, si contamos con militancia implicada y responsable. Cuanta más y mejor militancia más posibilidades tendremos de impulsar la movilización.

189. Nuestro principal reto por lo tanto es un reto organizativo: buscar y generar militancia para organizar y movilizar a las plantillas.

190. Los próximos años pueden ser fundamentales sobre todo para la situación del empleo en estos ámbitos. Tenemos un reto complicado en el que deberemos ser capaces de aglutinar los intereses de toda la plantilla.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

191. Debemos dar más centralidad y transversalidad a la cuestión de género, elaborando un discurso nuestro y desarrollando nuestra propia posición e incorporando la visión de género a todo lo que hagamos.

192. Debemos trabajar en la elaboración de nuestro discurso propio sobre la normalización del Euskera en la Administración al tiempo que normalizamos el uso del Euskera en nuestros propios ámbitos internos.

193. Otro ámbito que debemos explorar más es de la Seguridad y Salud laboral, ámbito al que debemos dar mayor presencia y trabajar mejor.

F) ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Situación

194. Los trabajadores y trabajadoras que dependen de la Administración General del Estado siguen siendo los que tienen peores condiciones en el sector público de Hego Euskal Herria, con claras diferencias salariales y sociales respecto al resto de personal de la Administración Pública.

195. En los últimos años, la crisis y las políticas de ajuste se han cebado en este colectivo, ya que se les ha utilizado de “avanzadilla” para la aplicación de recortes salariales y sociales. Colocándoles, incluso, en situación de privilegiados respecto a los trabajadores y las trabajadoras de la empresa privada.

196. Las diferentes “Mesas de Negociación” de Madrid, que son las que tienen las competencias para negociar las condiciones laborales de este personal están vacías de contenidos. Simplemente, escenifican lo que el gobierno de turno pone encima de la Mesa, en muchas ocasiones, nada.

197. La inexistencia de una verdadera negociación, no es solo culpa de la administración de Madrid. Los sindicatos estatales CCOO, UGT y CSIF, a menudo pactan y legitiman lo que propone la administración.

198. Esta histórica inexistencia de negociación colectiva real y la centralización de las políticas de personal siguen suponiendo una dificultad para llevar a cabo una acción sindical en el sector que permita mejorar las condiciones de trabajo y su homologación a quienes trabajan en las administraciones vascas.

199. En el año 2012 y posteriormente en el año 2017, los sindicatos que están “en el diálogo social” han llegado a acuerdos para tener más personas liberadas o más horas sindicales que las que se recogen en la ley, sin que en ningún momento en estas negociaciones o acuerdos se haya modificado ninguno de los recortes que se pusieron en marcha con la excusa de la crisis: paz social a cambio de horas sindicales y liberaciones.

200. Si la situación de las condiciones sociales y salariales han ido empeorando, no ha sido menor la situación que se está dando en el empleo de esta Administración: destrucción de empleo, temporalidad, ausencia de OPEs, falta de sustituciones, aumento de las cargas de trabajo y envejecimiento de la plantilla (en los próximos años se jubilará cerca del 20% de la plantilla).

201. En Correos continua el proceso de privatización, sin que haya un interés real en su viabilidad a medio y largo plazo. Sin recibir ningún tipo de financiación pública está siendo un ejemplo claro de la desaparición de un servicio público.

202. Estos últimos años se está perdiendo empleo y se están empeorando notablemente las condiciones de trabajo con salarios congelados y la suma de los demás recortes producidos en el ámbito de la Administración del Estado

Principales retos

203. En el ámbito de la Administración del Estado nuestro trabajo se tiene que centrar en varios frentes:

204. Debemos organizar a los trabajadores y trabajadoras para defender y mejorar sus condiciones laborales, buscando la descentralización de la negociación colectiva, de lo contrario seguirá existiendo una “brecha” entre esta administración y el resto de administraciones de Hego Euskal Herria.

205. La situación creada nos obliga a seguir haciendo el seguimiento de lo que ocurre en las “mesas de Madrid” denunciando los recortes y exigiendo la homologación de las condiciones con el resto del personal de las administraciones vascas.

206. Debemos seguir exigiendo las transferencias pendientes, con la participación de quienes trabajan en esos ámbitos, igualando sus condiciones, evitando procesos de privatizaciones y situaciones como la planteada en Lanbide, que después de 6 años sigue dando problemas.

207. Debemos desarrollar planes de trabajo, incorporar a nuestra práctica sindical a los nuevos trabajadores y trabajadoras, que en los próximos años con motivo de las salidas del personal por jubilación, se van a ir incorporando en este ámbito, planteándoles desde el principio la necesidad de la acción sindical para que sus condiciones sean las mismas que las del resto de administraciones de la CAPV y Navarra.

208. Es necesario avanzar en la configuración de un marco común de relaciones laborales para todo el personal de las administraciones públicas en Hego Euskal Herria, con plena capacidad legislativa y ejecutiva, sin injerencias de Madrid.

209. En Correos, debemos centrarnos en el personal laboral y en la mejora de sus condiciones de trabajo. Reivindicaciones que deben ir encaminadas a la equiparación con el resto del personal de las administraciones vascas.

G) ERTZAINZA Y POLICÍA FORAL

Situación

210. Tal y como hemos comentado en el comienzo de la ponencia, la clase trabajadoras en general y los servicios públicos en particular, estamos siendo víctimas de un ataque sistemático. Un ataque al servicio del interés privado y del capital, pero que cuenta con la colaboración necesaria del poder político. En este contexto la policía, más que como un cuerpo de seguridad y garante de la democracia y de los derechos más fundamentales de la ciudadanía y la clase trabajadora, es utilizada por los poderes como un instrumento de control social. Precisamente en el contexto de mayores recortes y ataques más graves a los derechos de las clases populares, se están incrementando los mecanismos de control social. Claro ejemplo de ello es la Ley Mordaza impuesta en 2015 y que se viene aplicando desde entonces.

IV. KONGRESUA

2017-12-14

GASTEIZ

211. La implantación del Plan Horizonte 2016, la imposición de recortes y la nula voluntad negociadora del Departamento de Seguridad, supone la concreción de la doctrina neoliberal y el recetario empresarial en la Ertzaintza. Bajo el manipulado argumento de la racionalización de los recursos se esconde la precarización tanto de las condiciones laborales, como del servicio preventivo a prestar a la propia sociedad. Todo ello sin obviar, al igual que viene sucediendo en Europa, que se pretende potenciar la seguridad privada, lo que es sinónimo de privatización, precariedad y la pérdida de control público.

212. En la Policía Foral tras valorar de manera positiva la Ley 15/2015, debido a que suponía un reparto más justo de la masa salarial y desmontar el modelo policial impuesto durante años por UPN, el Proyecto de Ley de Policías planteado por el Gobierno de Barkos ha tenido nuestra oposición frontal. Este proyecto de Ley que ha sido presentado por el Gobierno sin ningún tipo de negociación, trae consigo mayor arbitrariedad, empeoramiento de condiciones de trabajo (salvo a los altos mandos), aumento de la flexibilidad, endurecimiento el régimen sancionador y mayor alejamiento de la policía del Estatuto de la Función Pública.

213. Durante este periodo intercongresual no ha existido derecho a la negociación colectiva y como consecuencia se ha producido un empeoramiento continuo de las condiciones de trabajo de los y las ertzainas y policías forales.

214. Nuestra apuesta por la movilización para cambiar esta realidad, ha sido una constante en los últimos años. Hemos protagonizado movilizaciones y actos de protesta de todo tipo, siendo conscientes de la enorme limitación para la reivindicación y la confrontación que supone el no tener derecho a la huelga.

215. En lo organizativo, hemos dado pasos importantes haciéndonos presente permanentemente en los centros de trabajo y estando siempre cerca e informando a nuestra afiliación.

Principales retos

216. Por diferentes razones el corporativismo se desarrolla con especial facilidad en el ámbito policial, y a día de hoy es mayoritario en el sector. Ello dificulta mucho el sindicalismo de confrontación de ELA, la reivindicación de una negociación colectiva real y la defensa de un modelo policial social, de cercanía, preventivo y controlado por la sociedad.

217. La Administración, que no es ajena a este hecho y promueve el sindicalismo corporativo. Tanto en la Ertzaintza como en la Policía Foral, la administración negocia y acuerda migajas con los sindicatos corporativos para debilitar nuestra posición como sindicato de clase y de contrapoder.

218. Ante esta situación, la configuración de una red o grupo de militantes que garantice la presencia permanente del sindicato en el conjunto del sector, con capacidad para contrastar en tiempo real nuestras posiciones con la militancia y la afiliación resulta vital. Para ello debemos utilizar todo los instrumentos que tenemos a nuestro alcance. Tales como la hoja semanal de información, grupos de chat telefónicos, presencia permanente de nuestra información en los tableros de anuncios, etc. Instrumentos que nos permitan llegar mejor a nuestra militancia, mejorar nuestra acción sindical y extender nuestra defensa de un modelo policial social.

219. En materia de negociación colectiva las reivindicaciones estratégicas de ELA pasan por recuperar el derecho a la negociación colectiva, la mejora de las condiciones laborales y el incremento de plantilla que posibilite un modelo policial preventivo.

220. Debemos luchar por la recuperación del poder adquisitivo y los derechos perdidos durante estos últimos años, así como limitar la movilidad geográfica, la flexibilidad y la precarización de las condiciones.

221. Debemos tratar de parar la centralización y unificación de comisarías y unidades.

222. Debemos exigir dejar sin efecto el Plan Horizonte de la Ertzaintza y la retirada inmediata del anteproyecto de Ley de la Policía e iniciar un proceso negociador tomando como base la Ley 15/2015

223. Por último, debemos profundizar, concretar y socializar el debate y la defensa de un modelo de policía social, preventivo, cercano, dotado de recursos suficientes, transparente, formada, libre de la manipulación e instrumentalización política, garante de los derechos individuales y colectivos y que rinda cuentas a la sociedad vasca.



ALIANZAS

224. LAB constituye hoy por hoy la única alianza estratégica posible. Compartimos con LAB nuestra condición de sindicato abertzale de clase y la decisión estratégica de no dar cobertura sindical a las políticas neoliberales. Esta coincidencia de fondo no implica relativizar las dificultades objetivas con la que el trabajo conjunto se encuentra en el día a día en diversos sectores y territorios. Este trabajo en común y la posibilidad de alianza la podremos desarrollar en la medida en que coincidamos en la práctica concreta y compartamos diagnóstico, reivindicaciones y los modelos de movilización. No obstante, tenemos la firme voluntad de compartir los problemas que tengamos y tratar de superarlos. Debemos trabajar esta posición con nuestra militancia y tratar de hacer pedagogía con ello.

225. En los ámbitos donde tiene representación y compartamos diagnóstico, reivindicaciones y los modelos de movilización trataremos de tejer alianzas con ESK. En educación hemos compartido y desarrollado un trabajo en común fructífero con STEILAS. En adelante en ámbitos donde veamos las posibilidad de trabajar conjuntamente debemos reforzar la colaboración.

226. En función de la situación y realidades propias que tenemos en cada sector, empresa y centro de trabajo debemos trabajar las colaboraciones y alianzas que creamos oportunas para la consecución de nuestros objetivos de un modo táctico o estratégico.