

**Langile indarra, aurrera!**  
**¡A por lo nuestro!**

**PONENCIA**  
APROBADA POR LA SECRETARÍA FEDERAL



**II. KONGRESUA**  
2017·12·19  
DONOSTIA

**II. KONGRESUA**

2017-12-19

DONOSTIA

**1. VALORACIÓN DE LO REALIZADO Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....5**

- 1. Mutaciones profundas y tendencias preocupantes en el empleo.....5
- 2. Una patronal obsesionada con debilitar el poder sindical .....7
- 3. Hemos estado a la cabeza en la lucha por el empleo y el futuro de las empresas.....8
- 4. Construyendo condiciones de trabajo dignas, a través de la negociación colectiva.....9
- 5. La llamada política industrial es poco más que propaganda.....10
- 6. La industria 4.0... ¿hacia una industria sin empleo? .....11
- 7. La construcción: explotación para la mayoría y beneficios para unos pocos .....12
- 8. Salud laboral: cuando acudir a trabajar supone poner la vida en peligro.....13

**2. LÍNEAS DE INTERVENCIÓN .....14**

- 1. Fortalecer nuestro trabajo organizativo: .....14
- 2. Dar seguridad a nuestra gente mediante la negociación colectiva .....16
- 3. Definiendo nuestros compromisos para los próximos años. ....17
- 4. Seguiremos en la lucha por la defensa de los puestos de trabajo  
y las condiciones laborales.....20
- 5. Formación.....21
- 6. La Salud laboral en el centro de la acción sindical en las empresas .....21
- 7. La caja de resistencia, nuestro instrumento solidario de lucha.....22
- 8. La dimensión internacional .....22



# PONENCIA

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

# 1

## VALORACIÓN DE LO REALIZADO Y DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

### 1. Mutaciones profundas y tendencias preocupantes en el empleo

1. Consolidar el poder sindical y promover y defender los intereses de las y los trabajadores de la industria y la construcción constituye la razón de ser de nuestra federación Industria eta Eraikuntza Federazioa (IEF). Por eso, con esta ponencia, pretendemos identificar los principales retos a que tenemos que hacer frente como sindicato y establecer las orientaciones de acción para los próximos años.

2. Los sectores de industria y construcción están sometidos a poderosas mutaciones derivadas del propio desarrollo del capitalismo, del impacto tecnológico y de, incluso, la modificación radical de pautas sociales y culturales. Asimismo, junto a fenómenos de precarización ya instalados con anterioridad a la crisis, asistimos ahora a una terciarización creciente de la industria. Y se hacen sentir cada vez de manera más intensa las consecuencias de las últimas reformas laborales y de la negociación colectiva. Todo ello, unido al impacto de la gestión neoliberal de la crisis que comenzó en 2007, está modificando radicalmente el contexto en el que nuestra organización debe velar por su eficacia para la clase trabajadora.

3. El peso de la industria en la riqueza generada sigue bajando en Hego Euskal Herria de manera más acusada que en los países de nuestro entorno desde el año 2008, aunque se mantiene aún por encima del 20% del PIB. Seguimos siendo un país industrial, si nos comparamos con España, Francia o la media europea, pero lo somos cada vez menos. También ha caído el porcentaje de personas empleadas en la industria vasca, aunque no es fácil cuantificar en qué medida se ha dado una pérdida neta de empleo industrial y qué parte se ha terciarizado como consecuencia de la entrada de empresas de servicios y puesta a disposición de trabajadores.

4. Solo una de cada cinco personas empleadas en la industria es mujer (frente a casi el 50% en el conjunto de sectores). Esa presencia femenina es aún menor en la mayoría de los subsectores industriales: en tres de ellos (productos farmacéuticos, industria textil y alimentaria) la participación de las mujeres es mayor; pero en el metal e industrias extractivas, por el contrario, la presencia de mujeres es bastante inferior al 15%. La brecha salarial existente en nuestro país, que supone una discriminación de hasta un 30%, se explica en gran medida por la subrepresentación de la mujer en los sectores industriales.

5. Constatamos la falta de representación femenina en los sectores de nuestra federación, escandalosa en algunos sectores como en la construcción, pero además en sectores con mayor presencia femenina como la industria agroalimentaria la discriminación es patente. Los puestos de mayor responsabilidad y sobre todo de mayor remuneración en estas empresas son prácticamente vetados para las mujeres.

6. Nos encontramos con empresarios que, sin tapujos, reconocen que no quieren contratar o promocionar a mujeres por la posibilidad de que puedan ser madres.

Consideramos que el propio sistema educativo y el pensamiento hetero-patriarcal imperante, juegan un papel determinante a la hora de considerar tareas femeninas el trabajo de cuidados no remunerados. En los sectores más feminizados de nuestra federación, que a la vez padecen las condiciones más precarias, se considera por la parte empresarial casi natural ofertar este tipo de puestos de trabajo a mujeres, considerando esa labor prácticamente como un complemento del "salario del marido".

7. Las personas más jóvenes están también padeciendo la precariedad. El capital ante la dificultad de las personas más jóvenes para ingresar en el mercado laboral, impulsa modalidades contractuales que lejos de aportar formación solo fomentan la explotación. Los contratos en prácticas, la contratación dual o las becas, esconden trabajo mal remunerado, que en muchos casos no tiene relación alguna con la formación que debería de recibir el trabajador o trabajadora. Las empresas disfrutan del trabajo de personas de gran cualificación, en algunos casos sin coste alguno. Existen situaciones donde la rotación de personas con este tipo de perfiles y contratos, se produce de manera estructural.

8. Las personas que por necesidad se han visto obligadas a emigrar son también víctimas de la codicia patronal. Su presencia se concentra en sectores precarios, donde constatamos que desde la patronal se aprovechan de su situación de vulnerabilidad.

9. La necesidad por parte del capital de continuar acumulando riqueza es capaz de llegar a cualquier circunstancia de la vida. Es el caso de las personas que están privadas de libertad. Una vez más se utiliza un argumento (el de aportar formación y ocupación a las personas presas) que es desnaturalizado para aprovechar una situación de vulnerabilidad absoluta, para que estas personas produzcan a bajo coste. Es además una realidad opaca, donde la sociedad en general desconoce lo que ocurre, y la persona que produce los bienes, no tiene posibilidad alguna de mejorar sus condiciones.

10. El incremento de plantilla de los centros especiales de empleo ha sido muy considerable estos últimos años. Consideramos esencial que estos centros cumplan su función social, haciéndolas compatibles con unas condiciones de trabajo dignas y la posibilidad de que estos trabajadores y trabajadoras puedan organizarse sindicalmente. Tenemos que señalar que nuestros delegados y delegadas han tenido problemas para poder atender a los y las trabajadoras que realizan sus tareas en enclaves.

11. Las últimas reformas laborales han tenido, entre otros, el objetivo de eliminar la responsabilidad empresarial. En estos últimos 10 años, hemos padecido un número importante de cierres de empresas. En muchos casos las empresas, han sido descapitalizadas o directamente han sido gestionadas de manera fraudulenta. Desconocemos prácticamente situación alguna donde estas prácticas han conllevado repercusiones penales. Queremos aprovechar el contexto del congreso para denunciar la actuación de los administradores concursales. Nuestra experiencia, que desgraciadamente es muy extensa en los procesos concursales, nos obliga a ser extremadamente críticos con su labor. Su labor, salvo alguna contadísima excepción, se centra asegurar sus ingresos, diluir cualquier responsabilidad empresarial y chantajear a los y las trabajadoras para que acepten planteamientos regresivos.

12. Desde 2008 el sector de la construcción ha sufrido una crisis sin precedentes, lo que ha supuesto la pérdida de miles y miles de empleos, así como el cierre de gran parte de las empresas. No sólo la edificación privada (principalmente de vivienda) ha caído durante estos años. La edificación y la obra pública, que alcanzó sus más altas cotas en el año 2010, han caído sensiblemente en los años posteriores. Aumenta por el contrario la actividad relacionada con la rehabilitación de edificios. El fenómeno de la subcontratación ha ganado terreno, y hoy, las grandes empresas cuentan con unas estructuras de

plantilla mínima. Es habitual ver grandes obras con un único empleado de la empresa principal en labores de supervisión o preventivas, y una interminable cadena de subcontratación para realizar la obra. La legislación laboral en este sector en general y en algunas obras en particular ha dejado de existir. Al igual que la industria, incluso en mayor medida, la presencia de mujeres es marginal en este sector.

## **2. Una patronal obsesionada con debilitar el poder sindical**

13. Las dos reformas de la negociación colectiva y, especialmente en la Industria, la reforma de Rajoy, marcaron un antes y un después en las relaciones laborales y en el desempeño de nuestra federación. Es cierto que, a diferencia de otros sectores, en la Industria el ámbito de la empresa es un ámbito alternativo más real y factible, pero eso no elimina la dificultad de abrir un escenario auténticamente alternativo a la generalidad de los convenios sectoriales bloqueados por una patronal que cada vez tiene menos necesidad de negociar.

14. Durante estos años las patronales, y muy especialmente Adegí, están trabajando y destinando muchos recursos a promover lo que han venido a llamar un "nuevo modelo de relaciones laborales" cuyo objetivo no declarado es impedir que el sindicalismo se organice de forma eficaz en las empresas. Ese modelo, que se está implantando cada vez en más centros de trabajo, pretende individualizar las relaciones laborales e impedir la construcción de poder sindical colectivo. Y la apuesta cuenta además con el aplauso acrítico de las principales instituciones y mandatarios vascos.

15. La transparencia constituye uno de los principales anzuelos propagandísticos de este modelo. Sin embargo la opacidad de las empresas para con los trabajadores y trabajadoras y con sus legítimos representantes es una constante en nuestro entorno. A modo de ejemplo podemos recordar que un porcentaje nada desdeñable de empresas simplemente no registra las cuentas, prefiriendo abonar la multa correspondiente. La "contabilidad creativa" se extiende, con el único objetivo ofrecer una imagen no fidedigna de lo que ocurre en las empresas, lo que repercute negativamente en la decreciente recaudación por el impuesto de sociedades que grava los beneficios.

16. Este modelo, traslada la negociación colectiva como factor que puede mermar la competitividad de las empresas. Los conceptos a los que aluden, refiriéndose a supuestos proyectos compartidos, a intereses comunes, y un amplio etcétera, nos sitúan ante un escenario en el que la patronal busca alienar a las plantillas, con el objeto de que la riqueza generada se reparta de manera aún más desfavorable a los intereses que defendemos.

17. Los mensajes que la patronal traslada a la opinión pública y lo que este sindicato concluye de su experiencia en el día a día no tienen relación alguna. Constatamos que las empresas participan cada vez más en las elecciones sindicales (proceso donde los y las trabajadoras debería de elegir libremente a sus representados) favoreciendo o directamente aportando candidaturas a sindicatos o agrupaciones independientes pro empresariales. La coacción a candidatos y a electores es habitual. Muchas grandes empresas de este país negocian cuotas de entrada de personal eventual, con sindicatos que luego realizan un sindicalismo de desmovilización ya que están cautivos de las prevendas recibidas por las direcciones. La precariedad estructural es estratégicamente utilizada, para que quienes padezcan esta situación se vean obligados a comulgar con siglas sindicales, que ni les representan, ni les defienden.

18. No pocas empresas que durante estos años han atravesado situaciones complicadas han optado por implantar estos modelos que en algunos casos guardan semejanzas

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

con las del mundo cooperativo. Pero, como decimos, el objeto es dificultar la capacidad de organización de los y las trabajadoras. Este hecho, gravísimo, nos retrotrae a tiempos en que los y las trabajadoras no podían ni elegir a sus representantes. Se habla de transparencia, igualdad y compañerismo, pero las más de las veces las condiciones laborales se degradan notablemente, obligando a los y las trabajadores a ser sujetos activos de su propia precarización. Además, a menudo, quienes asumen una postura crítica ante ese modelo de empresa son degradados y arrinconados. Con todo hemos asistido también durante estos años a muchos fracasos de este modelo que solo aporta precariedad.

19. En cualquier caso, no podemos relativizar la importancia de esta tendencia directiva que se está produciendo en la industria vasca. Son enormes los recursos que están destinando a ello y han identificado a la perfección tanto los objetivos que persiguen como las debilidades de las plantillas que pueden permitir la implantación del modelo con enorme éxito y rapidez. Todo esto constituye un enorme reto para nuestra federación: nos obliga a trabajar con mucho rigor, a profundizar en los elementos más ideológicos que están en juego en este diseño patronal y a tratar de empoderar a los delegados y delegadas y a la afiliación que sufre en el día a día esta embestida en su puesto de trabajo.

### **3. Hemos estado a la cabeza en la lucha por el empleo y el futuro de las empresas**

20. Durante todos los años transcurridos desde la crisis que se desata en 2008, ELA ha desempeñado un papel crucial en la defensa del empleo y en la oposición a las políticas de ajuste.

21. Decidimos no acompañar las decisiones patronales que apostaban por cierres totales o parciales. La federación, con la ayuda del gabinete de negociación colectiva y política industrial y de los servicios jurídicos, y con el soporte de la confederación, apostó por una Euskal Herria con industria y empleos dignos. Lamentablemente, en muchas ocasiones nos hemos sentido solos y solas en la defensa del mundo del trabajo. El sindicalismo estatal ha continuado aceptando los cierres como ha ocurrido históricamente. Tenemos comarcas en el país que han sufrido un brutal proceso de desindustrialización de la mano de los acuerdos aceptados por un sindicalismo claudicante.

22. Como norma general podemos decir que las instituciones no están a la altura. Han hecho, es cierto, mucha propaganda en relación con la industria, pero no han mostrado ninguna complicidad con quienes hemos apostado por preservar empleos de calidad. Antes al contrario: en muchos casos hemos sufrido presiones para aceptar acuerdos que suponían despidos.

23. Nuestro trabajo en solitario, sostenido con coherencia en el tiempo, ha generado una creencia, incluso en empresas multinacionales, de que, pese a una legislación española facilitadora, en nuestro país es más complicado ejecutar cierres de plantas y despidos masivos. Esto ha hecho incluso que determinadas empresas hayan dado marcha atrás a decisión de este calibre.

24. En Navarra, el desprecio a ELA por parte de la administración ha sido una constante con los gobiernos de UPN que tuvieron a gala ser una sucursal de los intereses empresariales. Incluso cuando ante amenazas de cierres de empresas nuestra federación logró contactar con proyectos industriales interesados en la continuidad de las actividades, el Gobierno de Navarra dejó de atendernos. Con el nuevo Gobierno de coalición existe al menos interlocución y un respeto a lo que ELA es y representa en la Industria y la



Construcción de la comunidad foral, aunque no podemos hablar hoy por hoy de resultados en positivo para la industria y para el empleo.

25. En la CAPV, la Conserjería de industria, encabezada por Arantxa Tapia, es promotora de la versión más radical del neoliberalismo. La invitación cursada al Gobernador del estado de Wisconsin -un auténtico referente antisindical de los EE UU de la derecha más intransigente- para visitar nuestro país da la medida de la orientación proempresarial de la consejera. A pesar de las solicitudes del sindicato, Tapia no se ha dignado a recibirnos, lo que contrasta con su positiva disposición para con las organizaciones patronales, disposición de la que dan fe a diario los medios gráficos e impresos.

26. Su visión de lo social empieza y termina en las empresas, entiendo por tales exclusivamente sus direcciones y propietarios. Los y las trabajadoras tienen una función subalterna, la de aportar productividad y beneficio a las empresas. No se reconoce al sindicato (como organización colectiva de los y las trabajadoras) papel alguno, salvo en el caso que acepten las decisiones empresariales. En algunos casos la consejería ha sido parte activa en negociaciones que en nada comprometían a las direcciones de las empresas pero que han supuesto pérdidas de derechos que nos retrotraen a muchas décadas atrás. Tal ha sido el caso Arcelor Mittal Sestao.

27. Debemos mencionar la deriva de la inspección de trabajo en el periodo intercongresual. ELA considera que hay una decisión política de fondo para que ese organismo no cumpla su cometido. Lo constatamos tanto en la industria como en la construcción, igual que lo hacen el resto de federaciones de ELA. Más allá de la limitación de medios que sufre (es una decisión que eso ocurra) con los que tiene a su alcance, y ante el fraude laboral generalizado, su labor resulta con todo deficiente. Son innumerables las denuncias que tramitamos, recibiendo, en general, una respuesta tardía y poco efectiva ante los hechos denunciados.

28. Nuestra federación quiere destacar el trabajo desarrollado por nuestros servicios jurídicos confederales en una coyuntura tan adversa como la actual. Las sucesivas reformas, han buscado achicar las posibilidades de respuesta jurídica de los y las trabajadoras. Nuestros servicios jurídicos, han conseguido resoluciones y sentencias que han limitado el poder empresarial y que han resultado clave para muchas de las victorias de los últimos años. No en vano nuestros servicios jurídicos son un referente más allá incluso de las fronteras de nuestro país.

#### **4. Construyendo condiciones de trabajo dignas, a través de la negociación colectiva**

29. La situación del mercado laboral en los últimos años, ha merecido la crítica más severa por parte de ELA. Constatamos tanto el incremento de la precariedad, como el cada vez más desigual reparto de la riqueza. Las sucesivas reformas laborales son una invitación a que el empresariado pueda precarizar aun más las condiciones de los y las empleadas.

30. ELA es un sindicato, que asume que además de la denuncia es necesaria la construcción de la alternativa. Hemos denunciado las sucesivas reformas laborales, pero sobretudo hemos conseguido blindar a miles de trabajadores y trabajadoras de las sucesivas reformas neoliberales.

31. La patronal, después de exigir durante años una reforma laboral como la del 2012, que suponía un antes y un después del mercado laboral, ha visto, en algunos casos incrédula, como sus asociados acordaban convenios que imposibilitaban su aplicación. Es un

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

logro inmenso y el trabajo organizativo realizado por los y las militantes de ELA, es motivo de orgullo colectivo.

32. Las direcciones de las empresas, en muchos casos se han aferrado a sus privilegios y los últimos años también las huelgas han tenido un gran protagonismo.

33. Sostener una huelga que puede durar meses o incluso superar un año de conflicto, supone un esfuerzo organizativo que pone a prueba la fortaleza de cualquier sindicato. ELA ha demostrado sobrada capacidad para sostener el pulso a la patronal, y este periodo intercongresual no ha sido una excepción.

34. Los y las trabajadoras de TMB, las de Mantenimiento de Carreteras de Gipuzkoa o las de Kaiku Km.0, son un ejemplo de que con determinación, lucha y organización la clase trabajadora puede conseguir los objetivos propuestos. Han sido las huelgas con una mayor duración en la industria y la construcción de Euskal Herria, y han sido protagonizadas por la gente de ELA.

### 5. La llamada política industrial es poco más que propaganda

35. La mera existencia de una política industrial eficiente y que aporte resultados define la idiosincrasia de un país. Asumimos que definir una política industrial exitosa a largo plazo, que genere riqueza y empleos dignos es un reto para cualquier gobierno. Desgraciadamente la experiencia de los últimos años nos hace constatar que la política industrial en Hego Euskal Herria no existe y ha sido sustituida por la propaganda.

36. Se ha producido una pérdida importante de centros de decisión en la industria vasca. Podemos citar entre ellos a Euskaltel, Gamesa, Guascor, Bellota, ITP, Naturgas... Alguien podría plantearlo como una cuestión lógica en un mundo globalizado. Lo inexplicable es que todas estas compras y pérdidas de centros de decisión han sido consideradas positivas por las autoridades políticas. Se considera que estas operaciones son "una oportunidad" pero no se habla de los posibles impactos futuros. Además el Gobierno vasco ha sido parte activa en algunos casos desvirtuando su aportación a proyectos industriales bien directamente o mediante las cajas.

37. Consideramos que es incompatible apostar por una política industrial efectiva y eliminar la función social de las cajas públicas vascas. La absorción por parte de la Caixa de la CAN y la bancarización de Kutxabank, apostando claramente por obtener la mayor rentabilidad en el tiempo más corto posible, han sido apoyadas y/o impulsadas por las instituciones de los cuatro territorios. Se ha producido una pérdida de capital, que debería permitir abordar proyectos generadores de riqueza. El neoliberalismo parece ser incompatible con la acción pública efectiva.

38. La defensa de los tratados de libre comercio supone apostar por unas multinacionales que no quieren respetar ningún estándar social ni medioambiental. Es una evidencia que con esos acuerdos lo que viene es precariedad laboral para los países afectados, como es el caso del Nafta. Es más: lo que está en juego en estos acuerdos no tiene que ver ni con el bienestar de las clases populares ni con el propio comercio, sino precisamente con la eliminación de las trabas para acumulación de capital. Por increíble que pueda resultar, la consejera Tapia defendió el TTIP en sede parlamentaria como algo positivo incluso para las Pymes vascas.

39. La dependencia del capital extranjero es también un asunto que debería preocupar a los responsables de la política industrial. Siempre se cita a Navarra como ejemplo paradigmático de esta realidad, con su dependencia, entre otros, del gigante Volkswagen.

40. Poco podemos decir de la política industrial del estado que nos resulta básicamente desconocida, salvo constatar que en este periodo congresual el ministro Soria, haciendo honor a la tradición oligárquica del Estado, ha sido protagonista de prácticas inmorales que deberían ser perseguidas penalmente. Por lo demás, la política energética del gobierno del PP, con su pleitesía con las grandes del Ibex como Iberdrola, y el ataque a las energías renovables (el llamado "impuesto al sol") dibuja un escenario lamentable.

41. Volviendo a nuestro país, mucho nos tememos que la parte del león de la política industrial de nuestras instituciones tiene que ver sobre todo con las ayudas económicas que se otorgan, en muchas ocasiones, a empresas que no las necesitan. Mientras las Pymes han sufrido problemas de financiación importantes, empresas de gran tamaño, con capacidad de concentrar fondos, han recibido ayudas que consideramos injustificadas.

42. Con todo, apostamos por una política activa de las instituciones en defensa de la industria. Una política que debería buscar, entre otras cosas, la complicidad con sindicatos como ELA, con quienes deberían compartir la voluntad de desarrollo local. Para ello se debe apostar por dotar de instrumentos económicos a la acción pública. La industria tiene que ser igualmente responsable medioambientalmente. Es preciso situar a nuestra industria en el horizonte que requiere el reto del cambio climático y el necesario fin de uso de las energías fósiles, entre otras cuestiones.

## **6. La industria 4.0... ¿hacia una industria sin empleo?**

43. En los últimos años se está popularizando el concepto de Industria 4.0 que hace referencia a una nueva manera de organizar los medios de producción. El objetivo que se pretende alcanzar es la puesta en marcha de un gran número de "fábricas inteligentes" capaces de una mayor flexibilidad productiva así como a una asignación más eficiente de recursos. Es una estrategia ligada a la digitalización, al autodiagnóstico y el control a distancia de muchos procesos productivos, a la personalización de los productos de los consumidores finales, y a la economización de materias primas y energías.

44. Al hilo de la Industria 4.0 hay quien está dibujando escenarios apocalípticos respecto a los eventuales efectos de destrucción de empleo que pueda traer consigo, especialmente en los procesos de manufactura más ligados a la mecanización y repetición. Es evidente que la implantación de estos sistemas conllevará nuevas necesidades de formación y adaptación por parte de la mano de obra. También es evidente que esa transformación del empleo derivada de la digitalización y la proliferación de empresas de servicios, puede ser aprovechada por el capital para precarizar todavía más las condiciones laborales. Pero como sindicato nos preocupa que las autoridades estén poniendo más el foco en la necesidad de modernización y competitividad que en las políticas a desarrollar para que la revolución industrial en ciernes se haga para beneficio común. A ELA le toca poner el foco en la aportación social de la industria ya que mucho nos tememos que la llamada Industria 4.0 puede servir como coartada a nuevos ajustes. Ya estamos detectando planteamientos de bajadas salariales para realizar inversiones que van a suponer destrucción de empleo. Para la patronal, la industria 4.0, al ser incompatible con los derechos laborales, conlleva condiciones laborales del siglo XIX

45. Creemos que los beneficios empresariales deben de ser invertidos en las empresas. Seguramente es inevitable que en algunas situaciones los nuevos procesos productivos puedan generar que existan menos necesidades de empleo. Por eso, consideramos que es indispensable analizar donde se producirán las nuevas necesidades industriales a

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

futuro y enfocar a esos sectores, tanto la formación de los y las trabajadores actuales, como los del futuro. El trabajo impulsado por nuestra confederación para la creación de 100.000 empleos en nuestro país en el horizonte de la transición climática constituye una aportación que nuestras instituciones debieran examinar con rigor.

### **7. La construcción: explotación para la mayoría y beneficios para unos pocos**

46. Venimos realizando un enorme trabajo en la construcción, un trabajo a menudo ingrato, no sólo por la dificultad intrínseca del sector, sino fundamentalmente por la voracidad empresarial y la política de "dejar hacer" de la administración. La manera en que se producen las licitaciones, la explotación laboral, la utilización esclavista de mano de obra, son síntomas de un sector que está enfermo.

47. Dentro de IEF la Construcción es un sector con características específicas: la degradación de las condiciones de trabajo y la no aplicación de las normativas y los convenios colectivos la convierten en un ámbito privilegiado de experimentación en materia de relaciones laborales. Por ello, si en la negociación colectiva la lucha por las garantías de aplicación ha alcanzado un gran peso específico, en la construcción ése es sin duda nuestro mayor reto.

48. El sector absorbió mucho empleo durante los años de crecimiento (1993-2007) como consecuencia, principalmente, de la burbuja inmobiliaria y las grandes (y a veces inútiles) infraestructuras que, de la mano del crédito fácil, consolidaron la cultura del cemento. Estos excesos tuvieron también su expresión en Hego Euskal Herria. En ese periodo de "vacas gordas", ya nos tocó trabajar contra la no aplicación de los convenios. Hoy el empleo en el sector ha caído a la mitad. La falta de empleo y la instauración de las reformas laborales han creado un caldo de cultivo añadido para que la explotación sea la norma habitual.

49. La situación de explotación no es exclusiva de Hego Euskal Herria. Es un fenómeno mundial que conlleva en no pocos casos un auténtico tráfico de personas. Es posible que el sector en que el personal realiza más desplazamientos: ¿por qué trabajadores vascos van a Francia a trabajar en la construcción? ¿por qué al mismo tiempo, trabajadores gallegos vienen a las obras de Euskal Herria? ¿y por qué portugueses a las obras gallegas, brasileños a Portugal, y así por todo el mundo? El neoliberalismo aprovecha la necesidad para desregular. Bien es cierto que, en la actualidad, cada vez hay más personas autóctonas que, desde la misma necesidad, se ven obligados a trabajar en esas circunstancias.

50. En los últimos años hemos detectado casos flagrantes de explotación. Desde salarios de 4 euros/hora hasta pisos "patera", pasando por jornadas laborales de 12 horas. Detectarlos no es el trabajo más difícil. Las y los trabajadores, atemorizados, no quieren a menudo recibir la visita del sindicato por temor a las represalias que el empresario pueda tomar si se acercan a él. Sólo con un trabajo muy planificado y riguroso -meditando cada paso, cada visita, cada denuncia, cada aparición pública y cada reunión- seremos capaces de darle la vuelta a la situación.

51. Mención especial merece la obra pública. En ella la situación no es mejor, y las responsabilidades son más graves. Que situaciones como las descritas se produzcan con dinero público y bajo la teórica supervisión y responsabilidad de instituciones es algo escandaloso. Se producen adjudicaciones con rebajas de hasta el 50% del precio de licitación. Cuando esto ocurre, la explotación está servida.

52. Hace años, toda esta lectura del sector la hacía únicamente ELA. Hoy nadie la niega. Incluso la patronal, con enormes dosis de cinismo, la admite incluso en documentos oficiales. Vamos dando pasos. Vamos aprendiendo de la realidad de cada obra para abordar la siguiente. Hoy podemos afirmar que los convenios colectivos únicamente se aplican en los tajos y empresas donde alcanza nuestra capacidad organizativa.

## **8. Salud laboral: cuando acudir a trabajar supone poner la vida en peligro.**

53. El capitalismo mata. La sed de beneficio, la precarización del mercado laboral con el único objetivo de que la pérdida de derechos aumente las cuentas de resultados está suponiendo la pérdida de vidas de decenas de compañeros y compañeras cada año. Los números de fallecidos en Hego Euskal Herria hablan por si solos:

### **Fallecidos en accidente laboral**

2014 .....	38
2015 .....	52
2016 .....	53
2017 (hasta el 12 de julio) .....	37

54. Son cifras inaceptables en una sociedad que dice llamarse democrática y defensora de los derechos de las personas. Queremos constatar que si los fallecidos, no fuesen trabajadores y trabajadoras y fuesen personas de alto poder adquisitivo, dirigentes empresariales o responsables políticos, la acción de los poderes públicos resultaría radicalmente diferente.

55. Nos llena de indignación la asunción por parte de las élites de este país, que las muertes en el puesto de trabajo son circunstancias que hay que aceptar como un hecho natural. Queremos mediante estas líneas reafirmar nuestro compromiso con una sociedad que prima la vida, los cuidados y el bien público, por encima de la acumulación de capital.

# 2

## LÍNEAS DE INTERVENCIÓN

### 1. Fortalecer nuestro trabajo organizativo:

56. Somos un sindicato, lo que quiere decir que somos nosotras y nosotros mismos, trabajadores y trabajadoras, debidamente organizados, el instrumento principal para mejorar las condiciones de vida de nuestra gente.

#### *Equipos comarcales*

57. Valoramos positivamente los cambios producidos desde el congreso de 2013. La dirección de la federación está más presente en las comarcas. Buscábamos con ello homogeneizar desde la diversidad, formas de trabajar para ser más efectivos en un duro contexto laboral.

58. Creamos los equipos comarcales con presencia nacional, de responsables de Secretaría, de Pymes y con la visión comarcal. Todo enfocado a conseguir ser más efectivos a la hora de ayudar al crecimiento de nuestras secciones sindicales, a nuestro desarrollo en pequeñas empresas, a estructurar y dinamizar los comités comarcales federales y, en definitiva, a nuestra afiliación en las empresas. Este espacio se ha convertido en un espacio de trabajo en equipo en el que desarrollar la federación en la comarca en toda su extensión.

59. Este es un espacio que creemos que tiene todavía más potencialidades. El acercamiento de las federaciones a las comarcas debe de favorecer la participación de cada responsable en debates federales nacionales, entre otras cuestiones.

60. Hemos incorporado también a nuestros equipos de dirección a responsables que coordinan diferentes federaciones en dos capitales. Queremos aprender y aportar.

#### *Sección sindical*

61. La sección sindical es la piedra angular del sindicalismo de ELA en la industria. Estamos apostando por mejorar nuestro trabajo con ellas. Nos hemos propuesto dotar de una mayor sistemática y seriedad a nuestro trabajo en las empresas. Eso supone reuniones preparadas con anterioridad, en las que además de analizar la problemática de la empresa, nuestros delegados y delegadas comparten lo que ocurre tanto en el sindicato, como en el mundo laboral en general. Necesitamos aprovechar el tiempo limitado con el que cuenta nuestra militancia en las empresas, para ser más efectivos a la hora de crear poder sindical en cada centro de trabajo. Todo esto, además, en un contexto donde la patronal cuenta con una cada vez mayor cobertura jurídica para imponer sus decisiones.

62. En los últimos años hemos centrado mucho éste trabajo. Hemos discutido, consensuado y escrito en multitud de secciones sindicales los diagnósticos, la estrategia a seguir, los objetivos que nos marcamos y las acciones a desarrollar para llevarlos a cabo.

Cada vez es más habitual tener reuniones compartidas entre la sección sindical y un miembro de secretaría que tengan orden del día, actas que permiten un mayor reparto de tareas y compromisos concretos que se cumplen entre reunión y reunión.

63. Es sin duda un trabajo inacabado y mejorable. Un objetivo alcanzable para el siguiente periodo intercongresual es que cada sección sindical que cuente con unos mínimos de número de miembros e implicación, cuente con un plan de trabajo que nos sirva como hoja de ruta estratégica a largo plazo y también para trabajar en el día a día. Cada vez tenemos que ser más capaces de analizar la empresa, de desarrollar cómo debemos trabajar, de repartir las tareas entre los miembros de la sección sindical y, sobre todo, tenemos que ser efectivos a la hora de empoderar a los y las trabajadoras. Cada sección sindical debe de tener diagnóstico de la empresa, objetivos a conseguir y acciones concretas a realizar. El trabajo reactivo no debe copar todo nuestro trabajo. Debemos atender en mayor medida nuestros objetivos estratégicos.

64. Para desarrollar este trabajo tenemos algunos elementos que resultan imprescindibles. La comunicación con las plantillas y la participación de las mismas se configuran como un gran reto de cualquier sección sindical de ELA en esta coyuntura. Un plan de trabajo nace cojo sino cuenta con un Plan de comunicación y participación. Aprovechar las nuevas tecnologías sin perder el contacto directo con la gente y propiciar espacios de participación más allá de las asambleas clásicas, sin renunciar a ellas nos dan algunas pistas para que cada sección sindical haga su propio plan. Ese plan tiene que recoger nuestra estrategia para conseguir llevar a cabo la dignificación de las condiciones laborales de la empresa y la involucración de la SS en la vida del sindicato. El plan no es un fin en sí mismo, no se trata de un objetivo burocrático, pero sino somos capaces de consensuar un plan con nuestra SS, podremos constatar que nuestro trabajo organizativo es deficiente.

65. Queremos mirar integralmente a las empresas: indefinidos, eventuales, subcontratas, becarios... forman un todo. Debemos asumir el compromiso de hacer en cada empresa un mapa conciso de la precariedad que incluya a todas las personas que estén en el centro de trabajo, independientemente que sean o no de la plantilla de nuestra empresa. Esto nos permitirá ampliar el campo de acción de todo el sindicato, incluso el de otras federaciones, por la mejora de las condiciones de trabajo.

66. Nuestro trabajo discute los privilegios con los que cuentan las empresas a la hora imponer condiciones laborales. Después de las sucesivas reformas, la legalidad otorga enormes posibilidades de imponer condiciones y de despedir a los y las trabajadoras. Por si fuera poco, el fraude es una constante en el mundo laboral. La utilización fraudulenta de empresas subcontratadas, los falsos autónomos, la contratación en fraude de ley, la rotación de eventuales o la explotación que sufren los y las becarias, extiende la precariedad también en la industria. En la construcción las interminables cadenas de subcontratación acaban produciendo fraudes en los que las responsabilidades se diluyen. Solo desde el empoderamiento de los y las trabajadoras precarias llegará la erradicación de la precariedad.

#### *Comités Comarcales Federales*

67. Además del trabajo con la sección sindical mirando a nuestra propia empresa, nuestro objetivo como federación de ELA es que nuestra gente milite en el sindicato: en lo laboral, en lo sindical, en lo social, en lo político, en la empresa, sector, comarca y en el conjunto del país. Necesitamos igualmente dinamizar los Comités Comarcales federales que tienen unas realidades muy diferentes según las comarcas.

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

68. Estamos en una mejor situación, en términos generales, en éste sentido. Hemos creado tantos comités comarcales federales como espacios locales de militancia hemos visualizado. Hoy tenemos 17 en todo el país, en los que participan más de 250 militantes. Cada uno con su funcionamiento y su periodicidad de reuniones, incluso sus espacios formativos.

69. Los contenidos de los mismos deben girar en torno a las prioridades de la federación en la comarca y la aportación militante en la misma. Es cierto que esas prioridades, en un proyecto confederal como el nuestro, se entrelazan con las prioridades comarcales o nacionales. Este hecho lo tenemos que ver como algo natural y como una oportunidad para extender nuestra cultura militante. También debe ser un espacio de reflexión ideológica permanente.

### *Formación*

70. De la mano también del trabajo confederal, estamos buscando mejorar diferentes aspectos de la formación tanto de los responsables de la federación como de nuestros delegados y delegadas. Hemos realizado cursos para ayudarnos a planificar mejor, para ayudarnos a la hora de comunicarnos mejor, también hemos sido activos a la hora de aportar conocimientos para aportar mejor. Dentro de la formación y como gran valor en la cultura organizativa de ELA, se encuentra fomentar la participación de quienes forman parte de nuestras secciones sindicales. Debemos dar un impulso a la formación sindical, tanto técnico-jurídica, como organizacional e ideológica. La formación empodera a las personas, nos identifica con nuestro proyecto y nos permite confrontar mejor el neoliberalismo.

### *Equipos sectoriales en Construcción*

71. La propia realidad de movilidad laboral en construcción, nos obliga a realizar un trabajo supracomarcal. Los equipos, en Bizkaia y en Gipuzkoa, los configuramos de manera territorial. Las asambleas territoriales de militantes son una herramienta imprescindible, que debemos alimentar.

72. Nuestro trabajo en la construcción tiene una cita permanente con la visita sistemática de las obras y la organización para dignificar las condiciones de trabajo. La realización de mapas de obras, tanto públicas como privadas, la priorización de que tajos trabajar, vigilar las licitaciones, presionar a las instituciones, urgir a la inspección laboral a que desarrolle su trabajo y trabajar eficazmente la comunicación y denuncia, se han revelado absolutamente necesarias para avanzar en nuestros objetivos. Debemos seguir haciéndolo.

## **2. Dar seguridad a nuestra gente mediante la negociación colectiva**

73. La reforma de 2011 puso las bases para una devaluación salarial favoreciendo la estatalización de la negociación colectiva. La posterior reforma de Rajoy acabó con la ultraactividad de los convenios y otorgó prioridad aplicativa a los acuerdos de empresa. En julio de 2013, con la finalización de la ultraactividad de muchos convenios, vivimos momentos complicados. Se llegó a demonizar organizaciones que, como ELA, señalaban la necesidad de sacar plenas conclusiones del ataque definitivo que se había asestado a las relaciones laborales. Se llegó incluso a responsabilizar a nuestra confederación de la



destrucción del modelo de negociación, no a la patronal ni a Rajoy. ELA, sin embargo ha acertado en su diagnóstico: la patronal de ninguna manera renuncia a todo lo que la ley le ofrece y, allí donde puede, deja pasar el tiempo y decaer los convenios.

74. Asistimos igualmente a una controversia sobre si era preciso optar por convenios de empresa o convenios sectoriales. ELA ha defendido y defiende que, en aquellos sectores en los que sea posible negociar convenios de empresa, como es el caso de la industria, estos constituyen la mejor manera de blindarse frente a los efectos de la reforma. A partir de ahí, ELA nunca ha renunciado a los convenios sectoriales. No en vano, nuestra organización ha firmado decenas de ellos, eso sí, incorporando garantías de aplicación y cláusulas que limitan el alcance de la reforma. La lectura detenida de la reforma de Rajoy, nos hizo comprender que los convenios de empresa blindados resultaban el mejor instrumento jurídico de defensa de los derechos de nuestra gente. Otros sindicatos en cambio intentaron generar una controversia, en la conformación de las condiciones de trabajo en un Pacto o en un Convenio de empresa. La patronal apostó y apuesta claramente por los pactos de empresa, que aportan facilidades a la hora de no aplicar lo acordado. Desde ELA entendemos que el debate en cuanto a la mayor garantía de convenios frente a pactos está superado, ya que algunos posicionamientos sindicales se sustentan más en intentar evitar confrontar con las direcciones de las empresas que con la aportación de argumentos válidos.

75. Pero las reformas han tenido efectos arrolladores: han otorgado un inmenso poder a la patronal (la inacción le beneficia); han traído una devaluación salarial y de condiciones de trabajo sin precedentes; y facilitan las estrategias de subcontratación, externalización, la introducción de empresas de servicios...

76. Hemos trabajado por introducir límites a la aplicación de las reformas, incorporando en no pocos convenios cláusulas para su no aplicación. Hemos polarizado la negociación colectiva en torno a los blindajes de la misma ante las reformas laborales. Hemos referenciado los salarios al IPC. Es imprescindible, en el contexto del austericidio, referenciar incrementos salariales ambiciosos. Nuestra autocrítica, si en algo debe centrarse, es precisamente en que no hemos conseguido los avances salariales que hubiéramos querido los últimos años. Solo podemos contabilizar como atenuante que el IPC ha sido muy bajo en algunos años.

### **3. Definiendo nuestros compromisos para los próximos años.**

77. ELA Industria eta Eraikuntza hace suyo el compromiso de luchar contra la precariedad. El presente y futuro del mercado laboral diseñado por el capital, presenta una realidad donde unos pocos van a poder explotar a la inmensa mayoría de la sociedad. No nos resignamos ante esta situación y asumimos el compromiso de ser el instrumento de mejora de condiciones laborales de la clase trabajadora.

78. Debemos combatir la brecha salarial y de empleo que se impone a las mujeres en los sectores de nuestra federación, como muestran a las claras todas las estadísticas. La mayor aportación de la Industria para combatir la brecha salarial sería el decidido impulso de la incorporación de la mujer a la misma. Consideramos también primordial que la clase trabajadora masculina, mayoritaria en nuestra federación, sea consciente de la necesidad de que el género femenino deje de estar subrepresentado y padezca condiciones de mayor precariedad. Vamos a incorporar en nuestro trabajo organizativo y por lo tanto en la negociación colectiva acciones efectivas que comiencen a erradicar la discriminación que sufren las integrantes del 50% de esta sociedad.

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

79. Nos vemos obligados además a constatar que en la estructura de IEF la presencia femenina es testimonial. Nuestro reto en los próximos años debe de ser cambiar sustancialmente esta situación. El reto principal debe de ser incorporar tanto a las SS, como a la propia estructura de IEF mujeres militantes que provengan de nuestros sectores.

80. Estamos combatiendo y aún más debemos combatir las dobles escalas. Suponen a futuro un enorme lastre en las relaciones laborales y un obstáculo para la construcción de poder sindical. Debemos defender el empleo digno hoy, y debemos defender nuestra posibilidad de construir sindicato hoy y mañana. El sindicalismo amarillo quiere que seamos cómplices de la precarización y busca que nuestra gente acuerde la precariedad en las empresas.

81. Apostamos por empresas, donde con contadas y razonadas excepciones los y las trabajadoras disfruten de un contrato indefinido y gocen de los mismos derechos. Que a quienes trabajen en una misma empresa se les aplique el mismo convenio, exceptuando únicamente el personal de alta dirección. Es por ello que hacemos nuestra la lucha contra las empresas de outsourcing, las ETT, la subcontratación no justificada, o las modalidades contractuales precarias.

82. Debemos seguir peleando por la reducción de jornada. Por solidaridad, para el reparto de trabajo. La revolución digital sin reducción de jornada es reducción de empleo. Igualmente debemos negarnos radicalmente al aumento de jornada.

83. La flexibilidad elimina empleo. Quieren menos trabajadores y trabajadoras a su plena disposición. Quieren que no tengamos calendario y hemos de recordar que trabajamos para vivir y no al contrario. En empresas donde hemos conseguido limitar la flexibilidad o eliminar las horas extras la contratación de personal ha sido automática, ese es el camino a seguir.

84. Debemos seguir oponiéndonos a la imposición de los convenios estatales. CCOO y UGT continúan con su ofensiva para extender la miseria. El convenio estatal de construcción, firmado escasas semanas antes de la Reforma de 2012, se reserva un amplio abanico de materias en exclusiva. Es de destacar el convenio estatal del metal, como un gran peligro para los ámbitos de Hego Euskal Herria. Resulta paradójico que ELA, que se muestra absolutamente contraria a la negociación del convenio estatal y por tanto no participa de la mesa, informe a los y las trabajadores de la repercusión de la negociación mientras CCOO y UGT apuesten por el silencio. Un nuevo ejemplo de negociación oscurantista que da la espalda a los y las trabajadoras.

85. Se multiplican las empresas que, para evitar los convenios sectoriales de Hego Euskal Herria, acuerdan un convenio de empresa estatal. Estas empresas, cuando además realizan multitud de tareas forman parte de empresas de outsourcing, punta de lanza de la precarización. Desde la federación hacemos nuestra la lucha en favor del Marco vasco de Relaciones Laborales. No admitimos la precarización de condiciones impulsada por la estatalización de condiciones y entre nuestros objetivos se encuentra que a los y las trabajadoras de Euskal Herria se les apliquen en el transcurso de su vida laboral convenios colectivos negociados en nuestro país.

86. El capitalismo genera nuevas formas de explotación que debemos combatir. Se extienden, especialmente en el mundo de la telefonía móvil los falsos autónomos, personas que trabajan en exclusiva para una compañía pero que no son parte integrante de su plantilla. Existen nuevas formas de relación laboral que favorecen la auto-explotación. Son maneras de evitar las conquistas sociales que durante décadas de lucha la clase obrera ha conseguido. El falso autónomo, en muchos casos explotado por empresas que se definen como vanguardia de la modernidad, sufre la individualización y el desamparo. El sin-

dicalismo nació para responder a estas realidades, y hacemos nuestro el reto de organizar a estos colectivos.

87. Destacar también el incremento del teletrabajo, que bajo un discurso de facilitar la conciliación de la vida familiar y social, está suponiendo en la práctica la realización de jornadas interminables y la soledad del o de la trabajadora sin contacto con sus compañeros y compañeras

88. Los acuerdos en minoría, además de un regalo a la patronal al poder optar por el sindicato más barato, son una falta de respeto a los y las trabajadoras. Entendemos que el sindicalismo reivindicativo necesita preservar una sociedad con una democracia plena. Quienes apuestan por los acuerdos en minoría, debilitan el movimiento sindical y las propias reglas del juego democrático. Hemos vivido situaciones complicadas tanto en sectores, como en empresas, donde las direcciones y los sindicatos firmantes han intentado disciplinar, y en algún caso humillar, a los y las trabajadoras combativos. Vamos a continuar combatiendo los acuerdos en minoría y es imprescindible realizar un trabajo pedagógico con la clase trabajadora. En la negociación colectiva, sin respeto a la voluntad democrática de los y las trabajadoras los contenidos negociadores serán los que quiera la patronal. Cuando los y las trabajadoras otorgan su confianza al sindicalismo combativo, la democracia molesta a la patronal que decide firmar con los más baratos.

89. Es necesario que en el ámbito de la empresa en particular y del mundo laboral en general la presencia del euskera este normalizada. El idioma propio de nuestro país, se encuentra relegado y además creemos que los avances en el mundo laboral son absolutamente escasos. La asimilación y la uniformización cultural, es también impulsada por el neoliberalismo, donde se discrimina a los hechos culturales minoritarios. Creemos en un mundo plural, diverso, con interrelaciones culturales que nos enriquezcan, y por eso creemos que el euskera debe de estar presente también en el mundo laboral.

90. Necesitamos incorporar más militantes a la federación. Este Congreso urge a las secciones sindicales a trabajar por el rejuvenecimiento del sindicato en las empresas, así como a la incorporación de mujeres en las secciones sindicales. Es preciso analizar qué elementos de nuestro funcionamiento ordinario constituyen un obstáculo objetivo para que las mujeres puedan participar en condiciones de igualdad.

91. Igualmente, y muy especialmente en el sector de la construcción, debemos trabajar denodadamente para que nuestros compañeros no sucumban a los discursos racistas que se están generalizando en nuestra sociedad. Debemos encuadrar de manera creciente a las personas migradas en nuestra organización.

92. Debemos dar pasos reales, como ya estamos haciendo en algunas empresas, para que el euskera sea la lengua de trabajo en las empresas y también en nuestra federación. Todas nuestras publicaciones deben ser bilingües en todo el territorio. Y debemos introducir indicadores que nos permitan valorar si usamos de manera creciente el euskera en el funcionamiento de la federación.

93. Somos internacionalistas. Ningún sufrimiento humano nos es ajeno. La historia de nuestro pueblo se escribe, por generaciones que han tenido que migrar, para huir de la miseria, de la guerra o la represión. Vamos a trabajar por una sociedad abierta, en la que los y las trabajadoras nacidas fuera de Euskal herria se sientan como en casa. Vamos a trabajar especialmente para que su situación de vulnerabilidad no favorezca su explotación. También nos toca trabajar con nuestra afiliación, para que los mensajes racistas y de odio, que solo generan división entre la clase trabajadora sean arrinconados en Euskal Herria.

94. Refrendamos nuestro compromiso con la sostenibilidad de la vida en nuestro planeta. El crecimiento desmedido y la acumulación de riqueza a costa del propio planeta

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

que defiende el capitalismo es un grave peligro. Consideramos primordial que se facilite la transformación de la industria para que sea compatible con el respeto a nuestro planeta.

95. En la construcción nadie discute hoy el diagnóstico que ELA hace del sector. Nuestra pancarta contra la explotación define perfectamente el día a día en los tajos. Nuestro compromiso es firme, queremos un sector donde se apliquen los convenios colectivos, se respete la salud de quienes trabajan y se penalicen los incumplimientos patronales. Sabemos que conseguir esos objetivos va a ser muy complicado, y por eso nuestro reto es organizativo, Tenemos que crear poder. Tenemos que conseguir que a la patronal y a las administraciones les resulte más caro explotar que aplicar la legislación laboral. Hemos conseguido algunas victorias importantes que tenemos que ser capaces de extender a todos los tajos de Euskal Herria.

### **4. Seguiremos en la lucha por la defensa de los puestos de trabajo y las condiciones laborales.**

96. Son miles los puestos de trabajo que se encuentran en una situación comprometida en estos momentos en Euskal Herria. Nos está tocando encabezar la lucha en defensa del sustento de nuestra gente.

97. La concepción neoliberal de la economía, donde la responsabilidad empresarial es prácticamente inexistente y las administraciones públicas han decidido no impulsar una participación activa en la economía, está suponiendo la pérdida constante de proyectos industriales.

98. La situación industrial especialmente en algunas comarcas es desoladora, pero la federación vuelve a reafirmar su compromiso con una industria responsable medio ambientalmente y comprometida socialmente.

99. Las últimas reformas laborales y legislativas han tenido también como objetivo complicar la defensa de los puestos de trabajo ante planteamientos de cierre. Los plazos se acortan, y tanto las direcciones de empresa, como los administradores concursales y en muchos casos la propia administración juegan un papel activo a la hora de ayudar a despedir a los y las trabajadoras.

100. En el próximo periodo congresual tenemos que continuar mejorando nuestra respuesta ante posibles cierres. Desde el liderazgo de los responsables de secretaría o pymes según el tamaño de la empresa, con la participación activa de los responsables de federación y con el apoyo imprescindible del gabinete y los servicios jurídicos, consideramos que tenemos el mejor equipo para afrontar estas situaciones. La experiencia colectiva que hemos acumulado en esta última década, nos ayuda en el día a día y nos va a continuar ayudando en los próximos años.

101. Queremos también constatar que el neoliberalismo es incompatible con una política industrial rigurosa y a largo plazo. El libre mercado, y la ausencia cada vez más manifiesta de control público alguno a las actividades empresariales, supone que en muchos casos los proyectos industriales sucumben ante otros meramente especulativos. Son los fondos de inversión, con expectativas de ganancias en el corto plazo quienes están adquiriendo un cada vez mayor protagonismo en la industria de nuestro país. Los tratados de libre comercio, son un instrumento de las grandes multinacionales para continuar consolidando su monopolio a costa de eliminar competencia, concentrando la actividad industrial en un número cada vez menor de empresas.

102. La ausencia de la financiación pública está suponiendo que la banca solo conceda créditos a empresas con una gran solvencia, y ello está suponiendo el cierre de empresas que por una necesidad puntual de crédito no satisfecha, se ven abocadas al cierre.

103. Desde IEF hacemos nuestra la lucha por crear alternativas al actual modelo que estamos impulsando en el conjunto de ELA. Apostamos por una banca pública que impulse el tejido industrial y los proyectos a largo plazo. Creemos en el impulso público en sectores estratégicos. Consideramos imprescindible impulsar la lucha contra el fraude fiscal, e incrementar la recaudación mediante el impuesto de sociedades. Consideramos absolutamente cínica la posición patronal que por una parte exige ayudas públicas pero que por otro lado no quiere abonar impuesto alguno. Este país necesita política industrial no propaganda.

104. Por último tenemos que ser capaces de socializar aun más las luchas que nuestra gente está protagonizando en defensa de sus puestos de trabajo. Mejorar nuestro trabajo para que cada cierre sea percibido por la sociedad como un ataque al conjunto de la clase trabajadora. Cada proyecto industrial que se pierde, supone un drama para los y las trabajadoras actuales pero también para los que deberían de trabajar en esa empresa en el futuro.

105. En el próximo periodo intercongresual nuestro objetivo también debe de ser afianzar la creencia patronal de que cerrar una empresa o proceder a despedir a los y las trabajadoras es mucho más difícil donde está ELA.

106. Nos reafirmamos en nuestro compromiso político de no acompañar a la patronal, ni en ajustes de empleo, ni en el cierre de los centros de trabajo. Desgraciadamente creemos que continuaremos liderando esa lucha muchas veces en solitario.

## **5. Formación**

107. Debemos dar un impulso a la formación sindical, tanto técnico-jurídica, como organizacional e ideológica. La formación empodera a las personas, nos identifica con nuestro proyecto y nos permite confrontar mejor el neoliberalismo.

108. Subrayamos la importancia de la formación ideológica. Cuando los valores son firmes la posibilidad de caer en las trampas de la patronal escasean. La ideología es nuestra brújula en un mundo el que nos quieren individualistas y alienados. Nos comprometemos a formar a nuestra gente.

109. También consideramos primordial compartir experiencias positivas. Somos un sindicato que cuenta como especial fortaleza su capacidad de involucrarse en los problemas. Tenemos que ser capaces de generar conclusiones que ayuden a formar a nuestra gente ante los desafíos que nos presenta el capital.

## **6. La Salud laboral en el centro de la acción sindical en las empresas**

110. 114 son las persona fallecidas en accidente de trabajo en el periodo intercongresual (dato del Congreso Confederal). El dato es escalofriante. El denominador común, la precariedad. Es un dato que nos señala la punta del iceberg. La salud laboral debe constituir un área de trabajo transversal en nuestra acción sindical. Debemos realizar una fotografía rigurosa de la situación en nuestras empresas de las cuestiones que tienen que ver con la salud y la seguridad laboral e introducir esas materias en nuestro trabajo del día a

## II. KONGRESUA

2017-12-19

DONOSTIA

día. Estamos incorporándolo a los planes de trabajo. Tiene que ser un trabajo sistemático de la federación y las secciones sindicales. Debemos seguir denunciando el papel de las mutuas en el mundo del trabajo, y dejarlas fuera de las empresas.

### **7. La caja de resistencia, nuestro instrumento solidario de lucha**

111. Sirvan estas líneas para reconocer el trabajo de quienes refundaron el sindicato después del franquismo. Supieron construir un sindicato soberano es sus decisiones, y para ello apostaron por una línea sindical propia y no subsidiaria ni de partidos políticos, ni de gobiernos y patronales.

112. Una apuesta estratégica del sindicato fue la de crear la caja de resistencia. Para quienes formamos parte de ELA, es complicado entender la práctica sindical, sin este instrumento solidario que permite afrontar los periodos de no abono de salarios. Generar una caja de resistencia como la de ELA, sostenerla en el tiempo, dotarla de una cada vez mayor cuantía y cobertura, demuestra que la seriedad en la gestión de los recursos forma parte del ADN del sindicato.

113. Quienes formamos parte del sindicato, consideramos que abonar un 25% más de cuota para sostener los conflictos presentes y futuros es nuestra mejor inversión. Cada afiliado de ELA que se encuentra en huelga, recibe el apoyo del resto de la militancia, no hay lucha que nos sea ajena.

### **8. La dimensión internacional**

114. Los diferentes sectores de la federación, han formado parte históricamente de los sindicatos internacionales que han contando en su seno, con los sindicatos con más afiliación en el mundo.

115. Los últimos años se han producido diferentes fusiones, que han provocado que actualmente los y las trabajadores contemos con una federación de industria, llamada Industriall. ELA forma parte activa tanto de Industriall Europa, como la internacional mundial del mismo sindicato Global Unión.

116. A su vez formamos parte de la internacional de la construcción.

117. Organizativamente tenemos que constatar que la federación no cuenta con un Departamento internacional propio. Es por ello que quienes ostentan responsabilidades nacionales en la federación, son los responsables de las relaciones internacionales. No podemos ocultar que esta realidad limita nuestro trabajo, ya que la saturación de agendas y el día a día, no nos permite atender como nos gustaría toda la actividad de las organizaciones de las que formamos parte.

118. Entendemos aun así, que nuestra valoración es positiva respecto a nuestro trabajo internacional. En estos últimos años hemos formado parte de número importante de encuentros sindicales, congresos de otras organizaciones y hemos podido conocer más a fondo diferentes realidades sindicales.

119. Tanto dentro de Industriall, como de la internacional de la Construcción, las diferencias de nuestra acción sindical con la de muchos sindicatos miembros es sustancial. También tenemos que señalar que hemos podido conocer prácticas sindicales, novedosas y combativas que hemos procurado conocer más a fondo.



120. Somos el sindicato mayoritario de una pequeña nación en el mundo, que todavía no tiene un estado propio. Quien ha querido conocer más sobre nuestra acción sindical de contra poder y sobre nuestra defensa de una nación soberana y con fuertes valores internacionalistas ha tenido las puertas de ELA abiertas. Entendemos que nuestra aportación en el mundo sindical mundial, tiene que ser la de apoyar un mundo más justo, donde hagamos frente con firmeza al neoliberalismo.

## **II. KONGRESUA**

2017-12-19

DONOSTIA