



**INDUSTRIA
eta ERAIKUNTZA**

IV CONGRESO FEDERAL

**LANGILEEKIN
ERALDATU**

**MÁS
SINDICATO,
MÁS VIDA**

27 de noviembre >>>

AUDITORIOA / Barañain

ELA

INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA



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

CONTENIDO

CONTENIDO.....	3
PRESENTACIÓN	4
ORDEN DEL DÍA.....	5
REGLAMENTO FEDERAL	6
INFORME DE GESTIÓN	17
RESOLUCIONES	30
PROPUESTA PARA EL COMITÉ PERMANENTE.....	43

PRESENTACIÓN

Estimado congresista,

En esta publicación se recogen todos los textos necesarios para el debate congresual que realizaremos en Barañain el próximo 27 de noviembre, textos que ya han sido previamente enviados por correo electrónico.

De estos textos quiero destacar los tres siguientes, que serán además sometidos a votación:

- El Informe de gestión, con el que la dirección de la federación da cuenta de lo realizado en los últimos años, respondiendo al anterior mandato congresual.
- La lista de las personas que se proponen para el Comité Permanente de la federación para los próximos cuatro años.
- Y finalmente las Resoluciones, donde apuntamos las líneas estratégicas de nuestro programa a desarrollar durante los próximos años.

Los últimos años han sido muy intensos pero creo que nuestra militancia ha estado a la altura de los retos a los que nos hemos enfrentando. Desde la preocupación que nos generan las políticas neoliberales y el auge del neofascismo, quienes formamos parte de ELA vamos a defender con toda la ilusión los intereses de la clase trabajadora.

Decidir las líneas de acción de nuestra federación es un ejercicio de gran responsabilidad y querría subrayar que es una labor colectiva llevarlas adelante. Esa es nuestra fuerza: el trabajo en equipo.

El congreso nos tiene que servir también como encuentro de la primera fila militante de nuestra federación. Siempre es un placer encontrarnos, disfrutémoslo.

Estoy seguro de que vamos a realizar un buen trabajo y un buen debate congresual.

Un abrazo.

Unai Martínez Azarola

Secretario General de Industria eta Eraikuntza

ORDEN DEL DÍA

8:30 – 9:30	Acreditación de congresistas
9:30 – 9:50	Acto de apertura del congreso y elección de las personas que compondrán la mesa
9:50 – 10:05	Saludo de la mesa y presentación de las organizaciones invitadas
10:05 – 10:35	Intervención del Secretario General de ELA
10:35 – 11:30	Presentación del Informe de Gestión del Comité permanente
11:30 – 11:45	Respuestas al informe de Gestión
11:45 – 11:55	Respuesta del Secretario General
11:55 – 12:02	Vídeo
12:02 – 12:10	Votación del informe de Gestión
12:10 – 12:40	Descanso
12:40 – 12:50	Intervención de una organización invitada
12:50 – 13:00	Presentación de la resolución “Exigimos una política industrial que garantice empleo de calidad y que impulse la transición ecosocial” y votación
13:00 – 13:07	Intervención de una organización invitada
13:07 – 13:17	Presentación de la resolución “Sindicalizar empresas y sectores dignifica nuestra vida” presentación y votación
13:17 – 13:27	Presentación de la resolución “Es hora de que en Euskal-Herria se construya respetando los derechos laborales” y votación
13:27 – 13:37	Intervención de una organización invitada
13:37 – 13:42	Avisos COMIDA
15:15 – 15:25	Presentación de la resolución “Hacia una federación feminista y transformadora” y votación
15:25 – 15:35	Presentación de la resolución “Vamos a trabajar para eliminar las discriminaciones y la precariedad del mercado laboral ” y votación
15:35 – 15:45	Presentación de la resolución “Exigimos que todas nuestras condiciones laborales se negocien en Euskal-Herria” y votación
15:45 – 15:52	Presentación de la candidatura al Comité Permanente
15:52 – 16:25	Votación del Comité Permanente
16:25 – 16:35	Vídeo
16:35 – 16:45	Saludo de la mesa y resultado de la votación
16:45 – 17:15	Intervención del Secretario General
17:15 – 17:30	Acto de clausura del Congreso

REGLAMENTO FEDERAL

ARTÍCULO 1.

Denominación y ámbito

1. Industria eta Eraikuntza Federazioa es la Estructura Profesional Nacional que agrupa a las personas afiliadas que trabajan en la industria, construcción y sus derivados.
2. Industria eta Eraikuntza Federazioa forma parte del Sindicato Euskal Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadoras y Trabajadores Vascos, en siglas, ELA o ELA/STV, indistintamente.
3. El ámbito territorial es el del Sindicato y comprende, por tanto, los territorios de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa.
4. Dentro del marco establecido por los Estatutos y Reglamentos del Sindicato Industria eta Eraikuntza Federazioa es una de las Estructuras Profesionales Nacionales del Sindicato (denominada a efectos internos “federaciones”) que se rige conforme a los Estatutos del Sindicato y a la presente normativa.

ARTÍCULO 2.

Objeto y medios de actuación

1. En el marco de los objetivos generales del Sindicato, Industria eta Eraikuntza Federazioa tiene por objeto agrupar y organizar a las personas trabajadoras en los sectores incluidos en su ámbito profesional con el fin de defender de manera más eficaz sus derechos e intereses y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.
2. Para la consecución de sus objetivos profesionales específicos y de los del conjunto de ELA, pondrá en práctica todos los medios de acción sindical a su alcance, prestando especial atención a los siguientes campos de actuación:
 - a) Promover la solidaridad entre las personas que integran la “Federación” y entre todas las personas trabajadoras.
 - b) Organizar de forma eficaz a afiliadas y afiliados.
 - c) Fomentar la afiliación de nuevas personas a través de una labor constante de información, propaganda y proselitismo.
 - d) Promover y apoyar medidas de presión y movilización en favor de las reivindicaciones de las personas trabajadoras de esta “Federación”, utilizando adecuadamente la Caja de Resistencia.
 - e) Responsabilizarse de la atención y resolución eficaz de los problemas de índole profesional que afecten a las personas afiliadas, utilizando para ello de forma coordinada los medios propios de la “Federación”, los de las Uniones comarcales y los servicios del Sindicato.
 - f) Transmitir y desarrollar adecuadamente en el ámbito de la “Federación” las políticas del Sindicato.
 - g) Representar a las personas afiliadas ante las asociaciones empresariales, instancias administrativas y judiciales y cuantas otras entidades y organizaciones fuere preciso. Dentro de estas funciones de representación se prestará especial atención a la negociación de los convenios y acuerdos colectivos.
 - h) Fomentar la formación de cuadros y militantes a través de los medios propios de la “Federación” y del Sindicato.

- i) Mantener informadas a las personas afiliadas a través de las publicaciones del Sindicato y de las propias de la "Federación", utilizando asimismo otros medios de comunicación para llegar al conjunto de las personas trabajadoras.
3. En línea con las directrices del Sindicato, Industria eta Eraikuntza Federazioa colaborará con el resto de Estructuras Profesionales y las Uniones comarcales de ELA.

ARTÍCULO 3.

Adquisición y pérdida de la condición de afiliada y afiliado

La adquisición y la pérdida de la condición de afiliada o afiliado se regirá por lo establecido en los Estatutos y Reglamento disciplinario del Sindicato.

ARTÍCULO 4.

Órganos de la Estructura Profesional

1. Los órganos de Industria eta Eraikuntza Federazioa son el Congreso "Federal", el Comité "Federal", la Secretaría, el Comité Permanente y los Comités Comarcales "Federales".
2. Los órganos "federales" considerarán válidamente constituidos cuando, debidamente convocados, concurren a la reunión más de la mitad de sus integrantes.
3. Los órganos "federales" adoptarán sus acuerdos por mayoría simple, salvo en aquellos supuestos en que expresamente se requiera una mayoría cualificada.
4. Para formar parte del Comité Permanente o de la Secretaría se requerirá una antigüedad de cuatro años ininterrumpidos de afiliación a ELA. La antigüedad requerida para formar parte del Comité "Federal" será de dos años. Excepcionalmente, el Comité "Federal", mediando causa suficiente y con carácter individual, podrá dispensar del requisito de antigüedad para el acceso a estos cargos.
5. Cada persona integrante dispondrá de un voto, que no será delegable.
6. Los cargos en los mencionados órganos son reelegibles.

ARTÍCULO 5.

Incompatibilidades

1. La condición de persona integrante del Comité "Federal", Secretaría y Comité Permanente es incompatible con la pertenencia a los órganos directivos de una agrupación o partido político, y con el desempeño de un cargo público. La mera concurrencia a unas elecciones políticas supondrá sin más el cese en el cargo sindical. Asimismo, esta incompatibilidad será de aplicación a todas las personas con dedicación exclusiva a la acción sindical posibilitada por la vía de acumulación de crédito horario sindical o similar.
2. Ninguna persona afiliada a ELA podrá utilizar su condición sindical para fines electorales, políticos o cualesquiera otros distintos a los propiamente sindicales.



EL CONGRESO “FEDERAL”

ARTÍCULO 6.

Composición del Congreso “Federal”

1. El Congreso es el órgano supremo de la Estructura Profesional Nacional. Estará integrado por las personas que componen el Comité “Federal”, que tendrán la condición de congresistas con plenitud de derechos, y 270 personas delegadas elegidas en el seno de las “Federaciones” Comarcales.
2. Cada “Federación” Comarcal tendrá atribuido un cupo inicial de cuatro congresistas. El resto, hasta completar las 270 personas delegadas, se atribuirá a las distintas Estructuras Profesionales comarcales de forma proporcional a la afiliación acreditada.
3. Al menos cuatro meses antes del Congreso, la Secretaría comunicará a los Comités Comarcales “Federales” el número de personas delegadas que les correspondan y dichos órganos serán los que elijan a las personas que representen a la “Federación” Comarcal en el Congreso “Federal”.
4. A efectos de determinar el número de personas delegadas que correspondan a cada “Federación” Comarcal sobre el cupo inicial se computarán las personas que estén afiliadas en el momento de convocarse el Congreso.
5. Las “Federaciones” Comarcales comunicarán a la Secretaría la lista de sus personas delegadas tres meses antes del Congreso.
6. Sólo por imposibilidad de asistencia, debidamente justificada, la organización que le haya elegido podrá sustituir a una persona delegada. La sustitución deberá ser comunicada a la Secretaría como mínimo diez días antes de la apertura del Congreso. Pasado dicho plazo, no se admitirá sustitución alguna.
7. Las personas delegadas al Congreso “Federal” deberán tener una antigüedad mínima de afiliación en ELA de un año en el momento de convocarse el Congreso. Excepcionalmente, el Comité “Federal”, mediando causa suficiente y con carácter individual, podrá dispensar del requisito de antigüedad.

ARTÍCULO 7.

Convocatoria del Congreso “Federal”

1. El Congreso se reunirá en sesión ordinaria cada cuatro años a convocatoria del Comité “Federal” con, al menos, seis meses de antelación. Se celebrará en la fecha y lugar que fije el Comité “Federal” a propuesta de la Secretaría.
2. El orden del día del Congreso será establecido por la Secretaría, que lo hará de acuerdo con los temas cuya inclusión haya sido aprobada por el Comité “Federal”, y lo remitirá a las personas delegadas con una antelación mínima de dos meses.

ARTÍCULO 8.

Atribuciones del Congreso “Federal”

El Congreso es el órgano en el que reside la soberanía de la “Federación”. En particular son atribuciones del Congreso las siguientes:

- a) Definir los objetivos y la orientación general de Industria eta Eraikuntza Federazioa.

- b) Aprobar el Informe de Gestión del Comité Permanente.
- c) Elegir al Comité Permanente.
- d) Aprobar la posible fusión de la “Federación” con otra u otras Estructuras Profesionales, y segregar e incorporar sectores, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y Reglamentos para su desarrollo.

ARTÍCULO 9.

Orden del día del Congreso “Federal”

1. El Orden del Día será fijado por la Secretaría, e incorporará los temas aprobados por el Comité “Federal”.
2. El Orden del Día deberá contener al menos los siguientes temas:
 - Aprobación del Informe de Gestión del Comité Permanente
 - Aprobación de Resoluciones que orienten las líneas de trabajo para los siguientes cuatro años.
 - Elección del nuevo Comité Permanente
3. Las “Federaciones” Comarcales organizarán sesiones de debate, con las personas delegadas al Congreso de su ámbito comarcal, de los borradores de las resoluciones indicadas en el apartado anterior.
4. La Secretaría podrá someter a la decisión del Congreso la aprobación de otras Resoluciones. Su texto también será remitido a las personas delegadas con una antelación al Congreso de un mes, salvo que se trate de una Resolución en relación a una situación no prevista.

ARTÍCULO 10.

Informe de Gestión del Comité Permanente

1. El informe de gestión del Comité Permanente se someterá a la aprobación del Congreso. Será remitido a las personas delegadas un mes antes del Congreso.
2. Las “Federaciones” Comarcales podrán tener en el Congreso una intervención, en la que se valore el Informe de Gestión

ARTÍCULO 11.

Mesa del Congreso

1. La Mesa del Congreso estará formada por una o un presidente, cuatro vocales, una o uno por territorio, y una persona secretaria de actas. Las personas integrantes de la Mesa serán propuestas por la Secretaría y aprobadas por el Congreso.
2. La Mesa se responsabilizará de la buena marcha del Congreso y del adecuado cumplimiento del Orden del Día, ajustará las intervenciones, moderará los debates y ordenará las votaciones. Le corresponde proclamar la apertura y clausura del Congreso.



ARTÍCULO 12.

Votaciones

1. El Congreso adoptará sus decisiones:
 - Por aclamación, cuando una mayoría abrumadora sea evidente.
 - Por tanteo, cuando la mayoría de una posición se aprecie con suficiente claridad.
 - Por votación ordinaria, con recuento de votos. El recuento de votos será necesario siempre que la decisión exija una mayoría cualificada.
2. La Mesa del Congreso o las personas delegadas, por mayoría, podrán acordar que una votación sea nominal o secreta.
3. La elección del Comité Permanente requerirá en todo caso votación nominal y secreta.

ARTÍCULO 13.

Personas invitadas

La Secretaría invitará al Congreso a las organizaciones y personas que estime conveniente.

ARTÍCULO 14.

Congreso extraordinario

1. El Congreso también podrá reunirse en sesión extraordinaria. La iniciativa de un Congreso extraordinario deberá partir de la Secretaría por mayoría de dos terceras partes de las personas que lo integran, y ser aprobada por el Comité "Federal".
2. La convocatoria del Congreso extraordinario deberá hacerse con la antelación mínima de un mes.
3. En el Congreso extraordinario no podrán tratarse sino los temas expresamente previstos en su convocatoria.

COMITÉ "FEDERAL"

ARTÍCULO 15.

Composición y elección del Comité "Federal"

1. El Comité "Federal" es el órgano máximo de la "Federación" entre congresos. Estará compuesto por las personas que integran la Secretaría y 70 personas designadas por las "Federaciones" Comarcales a través de sus Comités Comarcales "Federales".
2. Una vez celebrado el Congreso, el Comité Permanente comunicará a cada "Federación" Comarcal el número de representantes que le corresponden en el Comité Federal, siendo distribuidos de la siguiente manera:
 - a) Cada "Federación" Comarcal tendrá asignado un cupo inicial de una persona.
 - b) El resto, hasta completar el número de 70, se distribuirá entre las "Federaciones" Comarcales en proporción a la afiliación acreditada en el momento de celebración del último Congreso "Federal".

- c) Las "Federaciones" Comarcales remitirán a la Secretaría la relación de sus representantes, en el plazo de dos meses.
- d) La renovación de las personas integrantes del Comité "Federal" se hará tras cada Congreso "Federal" ordinario.
- e) Las vacantes que se produzcan entre Congresos ordinarios serán provistas por la "Federación" Comarcal correspondiente, que podrá, a su vez, cesar, mediando causa justificada, a sus representantes en el Comité "Federal".

ARTÍCULO 16.

Atribuciones del Comité "Federal"

En particular corresponde al Comité "Federal" :

- a) Velar por el cumplimiento de los objetivos y orientaciones generales fijados por el Congreso "Federal".
- b) Supervisar la actividad de la Secretaría y del Comité Permanente.
- c) Nombrar, cesar y sustituir a las personas que integran la Secretaría "Federal".
- d) Designar a las personas que representan a Industria eta Eraikuntza Federazioa en los órganos e instancias del Sindicato.
- e) Proponer al Congreso la candidatura para el Comité Permanente.
- f) Aprobar la normativa interna de Industria eta Eraikuntza Federazioa, a propuesta de la Secretaría.
- g) Regular el funcionamiento de las Secciones sindicales y de "Federaciones" Comarcales.
- h) Constituir las Comisiones que juzgue conveniente.
- i) Cuantas otras atribuciones se le reconozcan en la presente normativa interna.

ARTÍCULO 17.

Sesiones del Comité "Federal"

1. El Comité "Federal" se reunirá al menos dos veces al año. La convocatoria corresponderá a la Secretaría, pudiendo también partir de una tercera parte de las personas que integran el propio Comité "Federal".
2. El orden del día vendrá fijado en la convocatoria pudiendo, no obstante, tratarse otros temas cuando así lo decida el propio Comité "Federal" por mayoría de dos tercios de las personas que lo integran.
3. La inasistencia injustificada de alguna de las personas que componen el Comité "Federal" a tres sesiones consecutivas supondrá sin más su cese en el órgano.



SECRETARÍA “FEDERAL”

ARTÍCULO 18.

Composición y elección de la Secretaría

1. La Secretaría estará formada por las secretarías y los secretarios comarcales y el Comité Permanente.
2. La elección, cese y sustitución de las secretarías y los secretarios comarcales corresponde al Comité “Federal”; a propuesta del Comité Permanente, previa conformidad del Comité Nacional, tanto en lo que respecta a su número como a las personas propuestas o cesadas. En todo caso, el nombramiento o ratificación de la Secretaría será inmediatamente después de cada Congreso “Federal” ordinario.

ARTÍCULO 19.

Atribuciones de la Secretaría

1. Corresponde a la Secretaría:
 - a) Desarrollar e impulsar la negociación colectiva y la acción sindical de la Federación de acuerdo con las líneas de actuación del Sindicato.
 - b) Promover e impulsar las elecciones sindicales y la afiliación.
 - c) Dirigir los Comités Comarcales “Federales”.
 - d) Garantizar y promover la participación de toda la afiliación en el proceso de elección de los Comités Comarcales “Federales”.
 - f) Cuantas otras se le reconozcan en la presente normativa interna.
2. La Secretaría se reunirá al menos tres veces al año.

COMITÉ PERMANENTE

ARTÍCULO 20.

Composición y elección del Comité Permanente

1. La Secretaría “Federal”, dos meses antes del Congreso, propondrá al Comité “Federal” -para su debate y aprobación- la candidatura para el nuevo Comité Permanente que se votará en el Congreso.
2. El Congreso “Federal” elegirá, a propuesta del Comité “Federal”, a quienes componen el Comité Permanente, con indicación de los cargos para los que se proponen y especificando, además de quien ocupe la Secretaría, quiénes ocuparán las plazas que corresponden a la “Federación” en el Comité Nacional.
3. La candidatura será votada en bloque y requerirá para su aprobación el voto favorable de la mayoría absoluta de las y los congresistas acreditados. Si ésta no se obtuviera en la primera votación se procederá a la votación sobre cada persona candidata, a no ser que el Comité “Federal” opte por proponer al Congreso un nuevo bloque.
4. Si en la votación individualizada alguna persona propuesta no obtuviera la mayoría absoluta, el Comité “Federal” deberá proponer al Congreso otra persona. No obstante, si el Comité “Federal” entiende que el rechazo parcial a su propuesta la modifica sustancial-

mente, estará facultado para retirar la totalidad de la candidatura y proponer al Congreso una nueva candidatura global.

5. En cualquier caso, las decisiones sobre el número de personas propuestas y candidaturas al Comité Permanente deberán haber sido acordadas con el Comité Nacional.

ARTÍCULO 21.

Sustituciones y revocaciones del Comité Permanente

1. Las vacantes que en el período intercongresual se produzcan en el Comité Permanente serán provistas por el Comité "Federal" previa conformidad del Comité Nacional, a propuesta de la Secretaría.
2. El Comité "Federal", a propuesta de la Secretaría, podrá modificar las funciones asignadas en el Congreso a cada componente del Comité Permanente. Igualmente, podrá sustituir a quienes ocupan los puestos que en el Comité Nacional corresponden a la Federación.
3. La Secretaría, mediando causa grave y por mayoría de dos tercios de sus miembros, podrá proponer al Comité "Federal" el cese de una o un integrante del Comité Permanente, estando facultada para suspenderla o suspenderlo de sus funciones hasta tanto se pronuncie dicho órgano. La decisión de revocación requerirá el voto favorable de dos tercios del Comité "Federal".
4. Las facultades de sustitución y revocación "Federal" establecidas en el presente artículo requerirán, en todo caso, la previa conformidad del Comité Nacional.

ARTÍCULO 22

Atribuciones del Comité Permanente

1. Gestionar y dirigir la "Federación" conforme a los objetivos y orientaciones generales establecidos en el Congreso
2. Analizar las solicitudes de indemnización de Caja de Resistencia y trasladarlas, en su caso, al Comité Ejecutivo del Sindicato.
3. Cuantas atribuciones se le reconozcan en la presente normativa.
4. El Comité Permanente se reunirá, al menos, mensualmente.

COMITÉS COMARCALES "FEDERALES"

ARTÍCULO 23.

Composición y elección de los Comités Comarcales "Federales"

1. Las Estructuras Profesionales ("Federaciones") Comarcales constituyen la estructura de que se dota Industria eta Eraikuntza Federazioa para facilitar y potenciar territorialmente la organización y la acción sindical. La "Federación" Comarcal estará dirigida por un Comité Comarcal "Federal" coordinado por secretarías y secretarios "Federales" adscritos a la comarca.



2. Los Comités Comarcales “Federales” estarán integrados por:
 1. La persona o personas responsables de la “Federación” Comarcal, que tendrán la denominación de secretarías o secretarios comarcales “federales” y que representan a la misma.
 2. Las personas responsables de pymes de la “Federación” Comarcal.
 3. Las personas que se liberan a tiempo completo y también aquellas que lo hacen parcialmente acumulando horas sindicales de varias personas delegadas para desarrollar su actividad sindical en diversos centros de trabajo principalmente en la comarca.
 4. Una persona delegada, al menos, de cada una de las Secciones Sindicales que operan en la comarca que tenga 25 o más personas afiliadas. Podrá nombrar a otra persona si la sección sindical tiene más de 100 personas afiliadas.
 5. Personas delegadas de centros de trabajo que, sin cumplir el requisito anterior de número de personas afiliadas, sean propuestas por la secretaria o secretario “federal”.
 6. Las personas afiliadas, en activo, que lo soliciten y cumplan los requisitos siguientes:
 - i. Tener una antigüedad de un año como persona afiliada. Excepcionalmente el Comité Comarcal “Federal” –mediando causa suficiente y con carácter individual– podrá dispensar del requisito de antigüedad para el acceso al Órgano.
 - ii. Conseguir el apoyo expreso –suscribiendo un impreso a tal efecto– de personas de la “Federación” Comarcal que tengan una antigüedad mínima de dos años de afiliación en el sindicato, siguiendo la siguiente escala:
 - a) Hasta 1000 personas afiliadas en la “Federación” Comarcal; apoyo expreso de 15 personas
 - b) Hasta 3000, 30.
 - c) Hasta 5000, 40.
 - d) Hasta 8000, 45.
 - e) A partir de 8000, 50.En un periodo intercongresual federal cada persona afiliada podrá otorgar el apoyo expreso a dos personas afiliadas.
 - iii. Lograr la aceptación por el propio órgano por mayoría absoluta de sus integrantes.
3. El número de personas de una misma empresa que se incorporen al Órgano por la vía establecida en los apartados D, E y F del artículo 2, no podrá ser mayor que el 5% del total de integrantes del Órgano. En este caso, serán las personas afiliadas de la empresa quienes de forma democrática elijan a las personas que se incorporarán al Comité Comarcal “Federal”. Ese porcentaje del 5% no se tendrá en cuenta cuando esa cifra fuese superada con la sola participación de una o dos personas.

ARTÍCULO 24.

Atribuciones de los Comités Comarcales “Federales”

1. Corresponde a los Comités Comarcales “Federales”:
 - a) Facilitar y potenciar territorialmente la organización y la acción sindical de Industria eta Eraikuntza Federazioa.

- b) Elegir a quienes representen a la “Federación” Comarcal en el Congreso y Comité “Federal”.
- c) Fijar las normas generales de funcionamiento y elección de las personas que integren el Comité Comarcal “Federal”.
- d) Proponer al Comité Comarcal Interprofesional el plan de trabajo de la “Federación” Comarcal.
- e) Cuantas atribuciones se le reconozcan en la presente normativa.

ARTÍCULO 25.

Las Secciones sindicales

Las Secciones sindicales agrupan a las afiliadas y afiliados de una determinada empresa o centro de trabajo. Su constitución, funcionamiento y elección de responsables se registrarán por lo dispuesto en los Estatutos del Sindicato y Reglamento para su desarrollo, y lo regulado por el Comité “Federal”. La regulación efectuada en el Comité “Federal” no podrá estar en desacuerdo con aquellos.

ARTÍCULO 26.

Afiliación internacional

1. «Industria eta Eraikuntza Federazioa es miembro de INDUSTRIALL Global Trade Union, de INDUSTRIALL European Trade Union, de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM) y de la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FETCM-EFBWW).
2. La Secretaría “Federal” podrá acordar cualquier modificación al respecto. La decisión deberá contar con el visto bueno del Sindicato y ser refrendada por el Comité “Federal”.

ARTÍCULO 27

Situaciones imprevistas

Las situaciones cuya resolución no estuviera contemplada en la presente normativa interna serán resueltas por el Comité “Federal”.

ARTÍCULO 28.

Reforma de la normativa interna

1. La modificación del presente Reglamento será competencia del Comité “Federal”, a propuesta de la Secretaría.
2. La propuesta de modificación deberá ser conocida por las personas que componen el Comité “Federal” con una antelación de al menos quince días. Requerirá del voto favorable de dos tercios de las personas que componen el Comité “Federal”.
3. La normativa interna de la “Federación” no entrarán en vigor en tanto no tengan el visto bueno del Comité Nacional.



ARTÍCULO 29.

Disolución

1. La disolución de Industria eta Eraikuntza Federazioa será en su caso, decidida por un Congreso "Federal" expresamente convocado al efecto, salvo lo establecido en el artículo 53.1 de los Estatutos del Sindicato. La convocatoria corresponde al Comité "Federal" previo acuerdo del Comité Nacional.
2. La decisión de disolución requerirá una mayoría de tres cuartos de los votos emitidos, siempre que equivalga al menos a dos tercios de las personas elegidas para el Congreso "Federal".
3. Los bienes y derechos de los que Industria eta Eraikuntza Federazioa pudiera ser titular pasarán a disposición del Sindicato.

INFORME DE GESTIÓN

1. Introducción

Este informe de gestión tiene como objetivo rendir cuentas ante el Congreso de Industria eta Eraikuntza Federazioa, evaluando de forma colectiva el trabajo desarrollado durante los últimos cuatro años. Al mismo tiempo, constituye una oportunidad para reflexionar sobre el papel de nuestra organización en un periodo marcado por múltiples crisis y transformaciones significativas en el mundo del trabajo.

Nos encontramos en un ciclo político y económico en el que las lógicas del capital se imponen con creciente fuerza sobre todos los ámbitos de la vida. La digitalización, la financiación, la ofensiva patronal contra la negociación colectiva y la consolidación de formas de empleo cada vez más precarias configuran un escenario estructural de desposesión para la clase trabajadora. En numerosos sectores y subsectores de la industria y la construcción, estas dinámicas se traducen en subcontratación, rotación constante de plantillas, invisibilización de múltiples tareas, condiciones indignas -por ejemplo, en los convenios estatales, aunque no exclusivamente- y una creciente individualización de las relaciones laborales.

A ello se suma una gestión política de las crisis recientes que ha priorizado sistemáticamente los intereses del capital. Las reformas laborales, la aplicación de los fondos europeos o la respuesta a la pandemia han consolidado un modelo que ha buscado, entre otros objetivos, debilitar la negociación colectiva, reducir la capacidad de intervención sindical y reforzar el poder de las grandes empresas. Todo ello ocurre, además, en un contexto de creciente deslegitimación democrática, en el que las instituciones no ofrecen respuestas a las mayorías sociales, y en el que la extrema derecha avanza sobre el terreno abonado por la frustración y el desencanto.

Ante esta situación, ELA-Industria eta Eraikuntza ha tratado de sostener y ampliar su capacidad de intervención, fortaleciendo la organización en los centros de trabajo, defendiendo marcos propios de negociación y haciendo frente, en muchos casos, a condiciones de auténtica explotación. Esta práctica sindical se ha construido desde el esfuerzo colectivo, la creatividad y, sobre todo, el profundo compromiso militante de quienes forman parte de nuestra organización.

Queremos comenzar este informe recordando con afecto y gratitud a las compañeras y compañeros que han fallecido durante este ciclo. En algunos casos, la dureza de la pandemia no permitió siquiera una despedida. A todas esas personas, y a quienes compartieron con ellas luchas, afectos y militancia, les dedicamos nuestra memoria y nuestro reconocimiento.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a todas las delegadas, delegados y militantes de Industria eta Eraikuntza que han sostenido el día a día del sindicato en condiciones difíciles: dando la cara en sus centros de trabajo, impulsando luchas, organizando asambleas, negociando en contextos adversos y sosteniendo la acción colectiva. Este informe es, ante todo, el reflejo de ese compromiso cotidiano. Eskerrik asko.

Este informe de gestión abarca el periodo comprendido entre junio de 2022 -fecha en la que se celebró el anterior congreso- y marzo de 2025. En sus páginas se recoge el análisis del trabajo realizado en áreas clave como afiliación, elecciones sindicales, organización, servicios jurídicos, salud laboral y negociación colectiva. El documento concluye con una reflexión sobre los principales retos y desafíos que nuestra federación deberá enfrentar en los próximos años.



2. Con un gran incremento de la conflictividad hemos podido impulsar la negociación colectiva

En este periodo intercongresual, y en un contexto marcado por importantes incrementos del IPC, debemos subrayar el notable impulso que ha experimentado la negociación colectiva.

El mencionado aumento del IPC, junto con las elevadas cargas de trabajo y los sustanciales beneficios empresariales, ha incrementado la motivación para luchar por la mejora de las condiciones laborales. En los años 2022 y 2023, Hego Euskal Herria se convirtió en la vanguardia de la lucha por un reparto más justo de la riqueza. El dinamismo mostrado por toda la organización hizo que el número de huelgas superara al de todas las registradas en el resto del Estado. Durante los años 2025 y 2026, muchas de las negociaciones colectivas impulsadas en este ciclo perderán su vigencia, por lo que nos encontramos actualmente en pleno proceso de preparación para afrontar esas renovaciones.

A lo largo de este periodo congresual, nos hemos dotado de nuevas herramientas para mejorar la negociación colectiva, que enumeramos a continuación:

- Plataforma tipo, que recopila todas las cláusulas necesarias para afrontar una negociación.
- Documento de planificación, que permite preparar el proceso paso a paso, analizando cada una de sus etapas.
- Documento político, útil para debatir los aspectos clave de la negociación.
- Encuesta tipo para centros de trabajo, que también aporta información para la elaboración de los mapas de precariedad.
- Encuesta de diagnóstico, que facilita el análisis del sector o de la empresa, y ayuda a identificar posibles situaciones de discriminación en los puestos de trabajo.
- Tabla comparativa, que diferencia nuestras reivindicaciones de las obligaciones legales, permitiéndonos conocer los contenidos mínimos y contrastarlos con nuestra plataforma.

Además, hemos apostado por iniciar las negociaciones con mayor antelación. Consideramos un acierto comenzar su diseño con al menos un año de antelación, lo que nos permite elaborar estrategias más sólidas e implicar con mayor profundidad a las y los trabajadores. En este sentido, queremos destacar especialmente el trabajo del gabinete de negociación colectiva, que nos ofrece diagnósticos fundamentales sobre la situación de cada empresa antes de iniciar el proceso negociador.

La planificación anticipada, el incremento del IPC y el fortalecimiento organizativo de nuestras secciones sindicales han permitido una importantísima renovación de convenios colectivos.

El aumento de la conflictividad ha traído consigo la firma de numerosos convenios. Nada de ello habría sido posible sin la caja de resistencia solidaria de nuestro sindicato. Es evidente que el mercado laboral de Hego Euskal Herria difiere sustancialmente del del conjunto del Estado español. En nuestro país, existe una cultura combativa y una capacidad organizativa que permiten hacer frente a las políticas neoliberales que se nos pretenden imponer. La huelga es un instrumento naturalizado en el mundo del trabajo, y los referentes de lucha son constantes.

Este escenario contrasta radicalmente con la práctica del sindicalismo mayoritario en el Estado, que ha claudicado sistemáticamente y ha renunciado a organizar a la clase trabajadora.

A continuación, se detallan las solicitudes de acceso a la caja de resistencia durante negociaciones o conflictos de empresa en el periodo 2022-2025 (hasta el 9 de junio de 2025):

Solicitudes de caja de resistencia

	2022	2023	2024	2025
Araba	17	7	5	7
Gipuzkoa	15	24	18	10
Bizkaia	36	22	27	12
Nafarroa	11	16	14	10
Total	79	69	64	39

Como se desprende del cuadro anterior, la huelga continúa siendo un instrumento plenamente vigente en Hego Euskal Herria. En muchos casos, es precisamente la capacidad de convocar y secundar una huelga lo que obliga a la patronal a poner contenidos relevantes sobre la mesa para alcanzar acuerdos. En numerosas ocasiones, nuestras compañeras y compañeros no han tenido siquiera que activar la convocatoria, ya que la patronal era plenamente consciente de su capacidad organizativa.

Durante los últimos años, abordando cada negociación con tiempo y perspectiva, hemos logrado socializar los contenidos necesarios para que ELA pueda acordar un convenio. Es fundamental que quienes trabajan en un sector o empresa conozcan con claridad los objetivos de su lucha. Por ello, desde ELA hemos trasladado al resto de sindicatos nuestra voluntad de consensuar contenidos mínimos de firma en incontables procesos negociadores. Desafortunadamente, el resto de organizaciones sindicales ha rechazado sistemáticamente asumir ningún tipo de compromiso.

Esa falta de compromiso favorece, de manera invariable, a la parte empresarial. La indefinición sindical y el paso del tiempo acaban erosionando las plataformas de negociación, que se diluyen progresivamente hasta aproximarse a las posiciones patronales. Terminan por firmarse contenidos que, meses atrás, habrían sido calificados como inaceptables, mientras se traslada públicamente que “la lucha ha llegado hasta aquí” y que es necesario aceptar lo que se ofrece en ese momento.

Los convenios sectoriales del metal en Hego Euskal Herria ilustran perfectamente esta lógica de negociación. El resto de sindicatos no asume compromisos claros sobre los objetivos a alcanzar y, en Araba y Bizkaia, tras la participación activa de las plantillas en las huelgas convocadas, CCOO, UGT y LAB han suscrito acuerdos claramente alineados con los intereses de la patronal. En el caso del convenio del metal de Bizkaia, además, el acuerdo ha contado con el respaldo del Gobierno Vasco, que ha asumido un protagonismo del todo inmerecido, dado que desde el inicio del conflicto se posicionó abiertamente a favor de los intereses empresariales.

Quienes han firmado estos dos convenios no han dudado en calificarlos, para sorpresa de las y los metalúrgicos, como “históricos”. Sin embargo, esos acuerdos han supuesto una pérdida real de poder adquisitivo, ya que la recuperación del IPC se produce con retraso, sin abono de atrasos, y sin avances significativos en derechos laborales.



En contraste, en 2023 ELA acordó el convenio del metal de Gipuzkoa, con condiciones muy superiores: salarios entre un 20% y un 47% por encima de los de Araba y Bizkaia, una jornada laboral más reducida, reconocimiento del derecho de subrogación, blindaje frente a las reformas laborales, y un número importante de mejoras adicionales. Pese a ello, LAB y CCOO consideraron que estos contenidos eran insuficientes. Es francamente difícil analizar con un mínimo de rigor esa forma de actuar.

El convenio del metal de Navarra fue firmado por UGT y CCOO junto con la CEN. Aunque ELA es el primer sindicato del sector en este herrialde, los sindicatos del régimen siguen concibiendo la negociación como una simple sucesión de reuniones que desembocan, de forma previsible, en la aceptación de lo que la patronal decida conceder. Al no incorporar cláusulas de blindaje, este convenio permite además la inaplicación de sus condiciones cuando así lo determinen las empresas.

Desde ELA mantenemos nuestro compromiso firme de eliminar las nefastas reformas laborales impuestas por los gobiernos de José Luis Rodríguez Zapatero y Mariano Rajoy. En los últimos años, hemos incorporado las cláusulas necesarias tanto en convenios sectoriales como en convenios de empresa para contrarrestar sus efectos. Esta iniciativa nos ha permitido marcar una diferencia significativa con respecto al resto de sindicatos. Nos sorprende que aún hoy se firmen pactos o convenios que incluyen cláusulas relacionadas con la inaplicación de las condiciones laborales previas a 2011, presentándolos como “blindados”. La actitud de la patronal, que en muchos casos sigue aferrada a los privilegios que le otorga la legislación vigente, refuerza la necesidad de seguir dotando nuestros convenios de contenidos sólidos y garantistas.

En el ámbito de la negociación sectorial, solo en Gipuzkoa y Nafarroa hemos logrado acordar convenios colectivos. En Nafarroa, ELA ha firmado los convenios de la industria de la madera y de pastelerías, que afectan a un número reducido de personas trabajadoras, pero cuya renovación consideramos igualmente importante. En Gipuzkoa, hemos alcanzado acuerdos relevantes, como el del metal, el comercio del metal -recuperado tras quince años- y el de la construcción. En cambio, no hemos suscrito convenios en sectores como el papel, las artes gráficas o la industria de la madera, debido a la falta de contenidos suficientes.

Queremos destacar especialmente la situación del sector de artes gráficas de Bizkaia. En el momento de redactar este informe, se han llevado a cabo ya 12 jornadas de huelga. La patronal CEBEK lleva años intentando dismantlar este convenio o renovarlo con un fuerte deterioro de sus condiciones. ELA cuenta con mayoría absoluta en el sector, y esta realidad ha impedido que la patronal imponga sus objetivos, como ha logrado hacerlo en otros convenios provinciales. Vamos a seguir luchando hasta alcanzar los objetivos marcados, en un sector que está demostrando una gran capacidad de movilización y resistencia.

Han pasado ya 12 años desde la creación de la federación y, sin embargo, en Araba y Bizkaia no hemos conseguido acordar ningún convenio sectorial. Las patronales de ambos herrialdes acuden a cada negociación con el objetivo de imponer sus condiciones y, lamentablemente, mediante acuerdos con el resto de sindicatos, han conseguido pactos hechos a su medida.

Construcción

Nuestra preocupación respecto al sector de la construcción es máxima. Por un lado, la situación de las empresas -especialmente las de mayor tamaño- es muy positiva. Se siguen licitando obras públicas, y el desorbitado precio de las nuevas promociones inmobiliarias está generando beneficios considerables. Por otro lado, el número de personas trabajadoras que han perdido la vida en su puesto de trabajo nos llena de rabia.

La cultura empresarial dominante en el sector sitúa el beneficio económico como único objetivo. Esta lógica conlleva que, en una gran parte del sector, ni se respeten los convenios colectivos ni se cumpla la legislación laboral más elemental. Una vez licitada la obra, comienza una carrera entre distintas subcontratas para ejecutar el trabajo de forma cada vez más rápida y barata, alargando las jornadas sin límite alguno. Además, muchas de las personas que trabajan en el sector son migrantes que, en muchos casos, desconocen sus derechos, una situación de vulnerabilidad que las empresas explotan sin escrúpulos.

En este contexto, queremos poner en valor el trabajo de nuestras personas responsables en el sector de la construcción. La precariedad y el miedo que imperan en muchos tajos dificultan enormemente la labor sindical, pero precisamente por ello nuestro trabajo en este ámbito es tan necesario como valioso.

Durante este periodo intercongresual, hemos acordado el convenio provincial de Gipuzkoa, que recoge las mejores condiciones del sector. En Araba, Bizkaia y Nafarroa, sin embargo, la mayoría que ostentan CCOO y UGT empobrece la negociación colectiva, dando lugar a convenios con condiciones laborales claramente insuficientes. Queremos destacar, en este sentido, las huelgas convocadas en el sector de la construcción de Bizkaia en 2023, tras el cierre en falso del capítulo salarial por parte de la patronal, CCOO y UGT. Nuestra militancia supo dar un paso al frente y activar al sector, generando movilización y conflicto.

Cabe subrayar también el dinamismo del sector de mantenimiento de carreteras en Gipuzkoa. Gracias a un equipo militante sólido y comprometido, hemos logrado ocupar prácticamente toda la representación sindical en el sector. La conflictividad generada ha dado como resultado la firma de nuevos convenios de empresa que han mejorado sustancialmente las condiciones de vida de las y los trabajadores.

Luchando contra la estatalización

Hemos continuado trabajando con determinación para que las condiciones laborales de nuestra gente se negocien en Euskal Herria. Romper con el marco estatal no es en absoluto sencillo. A continuación, señalamos dos convenios en los que hemos centrado especialmente nuestros esfuerzos para abrir vías de negociación en nuestro ámbito territorial.

El primero es el sector de químicas, que afecta a unas 23.000 personas trabajadoras en Hego Euskal Herria. Durante años hemos impulsado con éxito la negociación en el ámbito de empresa, logrando que la aplicación del convenio estatal sea lo más residual posible. En 2023 decidimos iniciar una campaña para condicionar la negociación del convenio estatal prevista para 2024, con el objetivo de poner en marcha una negociación propia en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa.

La respuesta sindical inicial a nuestra propuesta fue desigual. En la CAPV, CCOO, LAB y UGT se mostraron favorables, mientras que en Nafarroa los sindicatos estatales se posicionaron totalmente en contra. Especialmente llamativa fue la evolución de CCOO, que modificó su postura en la CAPV para alinearse con los intereses empresariales, dando la espalda a las trabajadoras y trabajadores del sector.

Confebask y la CEN, por su parte, se han mantenido completamente alineadas con la patronal estatal FEIQUE. A pesar de proclamar su compromiso con nuestro país, en cuanto tienen ocasión se aferran al marco estatal. No han respondido a las convocatorias de reunión destinadas a iniciar una negociación propia, y en el juicio ante el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco defendieron -junto a CCOO- la aplicación del convenio estatal.

En el sector de conservas de Navarra también hemos trabajado para recuperar el convenio del Territorio Foral. Hemos celebrado múltiples asambleas con nuestras delegadas y delega-



dos, y el sólido respaldo electoral que estamos logrando en las empresas, especialmente en la Ribera, confirma que el modelo estatal impulsado por las empresas, UGT y CCOO solo ha traído precariedad.

Tanto en el sector de químicas como en el de conservas de Navarra, la lucha continúa. Sin embargo, gracias al trabajo de nuestra militancia, resulta cada vez más difícil sostener en los centros de trabajo que la aplicación del convenio estatal tiene algún valor positivo para la clase trabajadora.

También en la negociación de empresa sufrimos las consecuencias de una dinámica que aleja la negociación de las personas trabajadoras. Un ejemplo paradigmático es el de Iberdrola: una empresa que acumula más de 5.000 millones de euros de beneficios anuales mientras empobrece año tras año a su plantilla mediante un convenio de empresa estatal claramente lesivo. Desde ELA, hemos logrado activar a la plantilla en Hego Euskal Herria, convocando una jornada de huelga con un seguimiento muy amplio.

Trabajando por un salario mínimo propio para Hego Euskal Herria

En el momento en que elaboramos este informe de gestión, nuestra militancia está implicada activamente en la recogida de firmas para exigir un salario mínimo específico para Hego Euskal Herria. Es evidente que el salario mínimo estatal no se ajusta a nuestra realidad socio-laboral.

Asumimos este objetivo con ilusión y compromiso, ya que, por un lado, busca dignificar la vida de quienes sufren las peores condiciones laborales y, por otro, constituye un ejercicio de soberanía.

3. Incorporando la lucha contra la precariedad a nuestro trabajo organizativo

La apuesta por el trabajo precario forma parte de una estrategia deliberada de la patronal. A ello se suma un marco legal que facilita un mercado laboral cada vez más flexible y una inspección de trabajo que mantiene una posición pasiva, lo cual responde también a una decisión política. Desde ELA hemos reclamado reiteradamente dotar a la inspección de más medios y de un nuevo impulso político que refuerce su eficacia. Sin embargo, nuestras demandas han caído en saco roto.

En este contexto, en los últimos años hemos elaborado cerca de 300 planes de precariedad en centros de trabajo. Es cierto que hemos encontrado dificultades para desarrollarlos plenamente. Por un lado, el aumento de la conflictividad ligada a la negociación colectiva ha absorbido gran parte de la acción sindical cotidiana. Por otro, las cargas de trabajo generales han dificultado llevar adelante las distintas planificaciones que habíamos puesto en marcha.

A pesar de ello, han resultado muy valiosas las sesiones que hemos mantenido con nuestra militancia, en las que hemos podido analizar conjuntamente las guías elaboradas para combatir la precariedad: desde la cesión ilegal hasta el fraude en la contratación, entre otros.

4. Más afiliación, más equitativa y más diversa

En un contexto general en el que la industria sigue perdiendo empleo y los cierres de empresas se suceden de forma constante, nuestra federación ha incrementado su afiliación en 456 personas durante el último periodo intercongresual. Es una excelente noticia.

El número de mujeres afiliadas alcanza ya las 6.949, con un aumento de 469 afiliaciones en estos cuatro años. Es un dato que queremos destacar especialmente, ya que ese crecimiento proviene en su mayoría de los sectores más precarios de nuestra federación.

También las personas migradas están adquiriendo un peso creciente en nuestra afiliación, especialmente en sectores como el de las conservas vegetales, donde constituyen una parte muy significativa de nuestra militancia.

En estos cuatro años, nuestra afiliación no solo ha crecido, sino que también se ha hecho más equitativa y diversa. Es, sin duda, una gran noticia.

Balance de afiliación de ELA Industria eta Eraikuntza V-2022; V-2025, por comarcas

	V-2022	V-2025
Gasteiz	5440	5657
Urola-Kosta	1759	1742
Deba	2680	2561
Oria-Goierrri	4298	4171
Oarso-Bidasoa	2213	2286
Donostia	990	912
Lizarra	240	287
Sakana	701	683
Erribera	1295	1479
Tafalla	373	450
Iruñea	2980	3107
Gernika-Durango	3383	3350
Ibaizabal-Nerbioi	3969	3978
Eskumaldea	3381	3391
Ezkerraldea-Kadagua	3459	3512
Bilbo	1379	1430
Total	38540	38996



Balance de afiliación de ELA Industria eta Eraikuntza 2022-mayo 2025, en los sectores con mayor peso afiliativo:

	V-2022	V-2025
Metal	20.855	21.300
Construcción	2.692	2.568
C. Metal	704	739
Químicas	2.733	2.961
Ind. Papel	673	701
Artes Gráficas	777	840
Logística	766	780
Ind. Alimentación	916	1.036
Conservas	498	622

Detrás de este crecimiento en la afiliación hay un gran trabajo militante por parte de quienes formamos parte del sindicato. En las reuniones con las secciones sindicales trabajamos específicamente la afiliación, y queremos destacar la labor de visita y asesoramiento realizada por nuestros equipos de pymes y de construcción.

5. Elecciones sindicales: el primer sindicato de Hego Euskal-Herria

En este periodo intercongresual hemos vuelto a reafirmar nuestro liderazgo en Hego Euskal Herria. Somos el primer sindicato en Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa.

En los cuatro herrialdes hemos incrementado de forma significativa el número de delegados y delegadas. En la CAPV hemos ampliado nuestra representación, y queremos destacar especialmente nuestro resultado en Navarra, donde el incremento porcentual ha sido de casi dos puntos.

Representación

	V-2022	V-2025
Araba	37,25	37,86
Gipuzkoa	46,82	45,40
Bizkaia	38,22	39,22
EAE	40,87	40,99
Nafarroa	26,97	28,93
HEH	36,87	37,39

Número de delegados y delegadas elegidas en las listas de ELA:

	V-2022	V-2025
Araba	571	638 (+67)
Gipuzkoa	1.126	1.154 (+28)
Bizkaia	1.266	1.311 (+45)
EAE	2.963	3.103 (+140)
Nafarroa	789	930 (+141)
HEH	3.752	4.033 (+281)

En los últimos cuatro años, el crecimiento en el número de delegadas y delegados ha sido muy significativo. Cada vez somos más, y hemos superado la cifra de 4.000 personas que ejercen como representantes de nuestra federación.

Los conflictos, la negociación colectiva y la lucha contra los cierres de empresa ocupan gran parte de nuestro tiempo, pero hemos sabido abordar con sistematicidad el trabajo relacionado con las elecciones sindicales. Es fundamental planificar este proceso con al menos un año de antelación.

Por último, queremos expresar nuestro reconocimiento a las personas que representan a ELA en las empresas. Su labor es esencial y no está exenta de presiones por parte de las direcciones. Tanto en empresas con comité como en las pymes, nuestra militancia es nuestra mejor garantía.

6. Defendiendo el empleo de nuestra gente

Las reformas laborales impulsadas por los gobiernos de Zapatero y M. Rajoy modificaron profundamente el mercado laboral. Despedir pasó a ser más barato, más sencillo, y el único control del proceso quedó en manos de la judicatura. Las empresas, conscientes de esta realidad, inician la negociación de los expedientes con un objetivo claro: conseguir la firma de los y las representantes de los trabajadores.

Un asesor de empresas nos reconocía que las negociaciones de los expedientes son diferentes si está presente ELA. Esto es así porque huimos de la lógica impuesta por las reformas. En dicha lógica, los sindicatos pasan de rechazar cualquier despido a, en menos de mes y medio, acordar el cierre de la empresa. Se presenta como un “difícil” proceso negociador lo que en realidad es la aceptación de los contenidos previamente decididos por la dirección. La facilidad con la que otros sindicatos acuerdan despidos y optan por movilizaciones que no alteran la postura empresarial nos llena de pesar.

ELA ha entendido que hay que discutir las causas, activar las huelgas y las movilizaciones, y, en definitiva, modificar la hoja de ruta de la empresa. Esta es la mejor manera de salvar los proyectos industriales, los empleos o, en el peor de los casos, encarecer las decisiones empresariales.

El grupo contra los ERE y los concursos nos ha hecho mucho más eficaces. Aprendemos de cada proceso, conocemos la forma de actuar de las asesorías empresariales y mejoramos nuestras respuestas.



También hemos iniciado el trabajo para recuperar empresas abocadas al cierre. Son los primeros pasos para que nuestra gente pueda mantener su puesto de trabajo en condiciones dignas y con una actividad que aporte a la sociedad.

7. El trabajo organizativo es la base del sindicalismo

En este periodo intercongresual hemos buscado dar continuidad al trabajo organizativo que históricamente hemos desarrollado en nuestra federación. El objetivo ha sido dedicar tiempo de calidad a nuestras secciones sindicales, para que sean cada vez más efectivas y aprovechen al máximo su potencial.

De la mano de la Confederación, se ha elaborado un material específico que permite medir la evolución de cada sección sindical, con el fin de favorecer una implicación creciente de las personas afiliadas en la vida del sindicato. Los y las responsables de secretaría han recibido una formación estructurada en cuatro módulos, que luego han utilizado para formar a cientos de delegadas y delegados.

También hemos procurado que los y las responsables del sindicato puedan dedicar el mayor tiempo posible a la formación de delegadas y delegados. El objetivo es claro: que nuestras secciones sindicales estén cada vez mejor preparadas para responder a las necesidades de sus compañeras y compañeros.

Del trabajo organizativo surge la militancia. Cada mes elaboramos una coyuntura que nos permite, en cada reunión con las secciones sindicales, analizar colectivamente diferentes temas de actualidad.

Como ejemplo de adaptación de nuestra acción sindical a las realidades concretas de cada empresa, queremos subrayar el trabajo de nuestra militancia en aquellas en las que las personas con diversidad funcional constituyen la mayoría de la plantilla. Defender los derechos laborales exige cercanía, escucha y compromiso. En esta tarea, la militancia de estas empresas representa un verdadero ejemplo.

8. Por el derecho a la salud en el trabajo

En el anterior Congreso Confederado denunciábamos que, en los cuatro años previos, habían fallecido 256 personas en Hego Euskal Herria como consecuencia de accidentes laborales. Se trata de cifras escandalosas. Además, solo el 13 % de las muertes laborales son consecuencia de accidentes, lo que evidencia la magnitud oculta del problema.

La reincorporación de LAB a los órganos institucionales de Osalan y al Instituto Navarro de Salud Laboral rompió el protocolo de respuesta consensuado con otras organizaciones, lo cual supuso, sin duda, una noticia triste. Consideramos que no es momento de blanquear la actuación de las administraciones públicas en esta materia.

En este contexto, la creación de la Fundación Bidelagun ha sido una experiencia muy positiva. Su equipo jurídico especializado se está consolidando como un referente, asumiendo un número creciente de casos. Cabe destacar el incremento de intervenciones relacionadas con accidentes laborales graves, enfermedades profesionales -en especial por exposición al amianto-, acoso sexual y riesgos psicosociales. Asimismo, hemos enriquecido la plataforma tipo de negociación colectiva para incluir cláusulas que faciliten el trabajo de nuestras secciones sindicales en esta área.

A pesar de los avances, aún estamos lejos de poder garantizar plenamente el derecho a la salud en el trabajo. Tras la pandemia, el número de incidencias atendidas por el área de salud laboral ha crecido de manera significativa. Esta elevada carga de trabajo, la complejidad de muchos de los casos y el hecho de que la salud está en juego generan, en ocasiones, una frustración comprensible por no poder dar respuesta con la rapidez que nos gustaría a todas las situaciones que se nos presentan.

9. Desarrollando el plan estratégico pro-equidad de género

En la última década, el conjunto del sindicato ELA ha emprendido un proceso de transformación organizativa a favor de la equidad de género. Llevamos tiempo trabajando para modificar una cultura que generaba desigualdades y situaciones discriminatorias hacia las mujeres, también dentro de nuestra propia organización.

En nuestra federación, la presencia de mujeres en las empresas es minoritaria, y, hasta hace apenas una década, su participación en los equipos responsables del sindicato era prácticamente testimonial. Esta realidad ha comenzado a cambiar, tanto en el equipo de pymes como en el de Idazkaritza.

Actualmente, se ha producido un avance significativo en la afiliación de mujeres dentro de la federación, alcanzando el 17,68 %. En lo que respecta a la representación en las empresas, las mujeres constituyen el 17,93 % del total de delegadas y delegados de nuestra federación. Seguimos avanzando, aunque somos conscientes de que queda mucho camino por recorrer.

Destacamos muy positivamente las experiencias que estamos desarrollando en algunos sectores, donde organizamos asambleas específicas de delegadas para recoger sus experiencias y escuchar sus necesidades. Hemos trabajado especialmente estos espacios en el marco de las negociaciones sectoriales del metal, y están contribuyendo a enriquecer tanto el proceso negociador como los contenidos a reivindicar.

Aún queda mucho por hacer, pero no nos faltan ganas ni convicción para seguir trabajando por la construcción de un sindicato feminista.

10. Luchando para eliminar la discriminación que sufre el euskera

Nuestra labor se ha desarrollado, por un lado, dentro del propio sindicato y, por otro, en las empresas, con el objetivo de combatir la discriminación lingüística en el ámbito laboral.

En el día a día del sindicato, el uso de nuestra lengua se afianza progresivamente. Las comunicaciones y reuniones en comarcas y sectores euskaldunes se desarrollan en euskera, y hemos puesto en marcha un plan en los servicios jurídicos para ofrecer la posibilidad de realizar todos los trámites también en nuestra lengua.

Sin embargo, en el conjunto del mundo laboral, el euskera sigue siendo una lengua marginal ante al castellano. Junto a Kontseilua y LAB, hemos intentado alcanzar un acuerdo con Confebask y CEN para establecer un marco que permita negociar planes de euskera en los centros de trabajo, proponiendo acuerdos interprofesionales. La respuesta patronal, lamentablemente, ha sido negativa.



Ante esta situación, hemos optado por incluir cláusulas específicas en los convenios sectoriales para facilitar la elaboración de planes de euskera, como ha ocurrido en el metal y el comercio del metal de Gipuzkoa.

Es evidente que aún tenemos mucho trabajo por delante para lograr que se pueda trabajar con normalidad en euskera.

11. Planificar mejor para ser más eficaces

Quienes militamos en el sindicato sabemos que las tareas a realizar son numerosas, exigentes y que, además, debemos responder diariamente a peticiones que llegan a través de múltiples canales de comunicación.

Desde hace años venimos trabajando para implementar una cultura organizativa basada en la planificación, que nos permita, por un lado, ser más eficaces y, por otro, evitar el desorden que tanto puede afectar a nuestro bienestar.

Llevamos tiempo identificando áreas de mejora, planificando objetivos y acciones, y estableciendo sistemas que nos ayuden a evaluar con mayor precisión nuestros aciertos y desaciertos. Apostamos por reuniones más dinámicas, centradas en la concreción de objetivos, y evitando la sensación de pérdida de tiempo. Asimismo, estamos mejorando las herramientas informáticas necesarias para facilitar el trabajo con nuestras secciones sindicales.

Sabemos que los cambios culturales no son sencillos. Requieren esfuerzo, tanto personal como colectivo. Por ello, hemos creado un equipo específico para el Sistema de Gestión, que ha diseñado un ciclo formativo orientado a dotarnos de más y mejores herramientas para el día a día. Aún queda camino por recorrer, pero el objetivo de trabajar con una planificación más sólida y compartida es indiscutible.

12. Por una transición ecosocial imprescindible para el planeta y justa para la clase trabajadora

En el conjunto del sindicato estamos trabajando para impulsar una transición ecosocial justa. En 2023 se llevó a cabo un estudio sobre el consumo energético en Hego Euskal Herria y, basándose en sus conclusiones, se presentó la propuesta de transición ecosocial de ELA.

En 2024 desarrollamos un trabajo específico para trasladar estas propuestas a los centros de trabajo. En junio de ese mismo año, celebramos una jornada dirigida a delegadas y delegados, con la participación de Yayo Herrero.

Con el impulso del área de medioambiente del sindicato, se están elaborando distintos documentos que nos permiten seguir construyendo nuestro discurso y práctica en torno a una transición que consideramos absolutamente necesaria.

13. Trabajando las alianzas internacionales, desde nuestra perspectiva nacional y de clase

Industria eta Eraikuntza participa activamente en las redes internacionales de las que forma parte, especialmente en IndustriAll. Como sindicato de una nación sin Estado, reafirmamos

nuestro compromiso con un sindicalismo de contrapoder, internacionalista, antiimperialista y respetuoso con el derecho de los pueblos a la libre determinación.

Nuestras relaciones internacionales nos han permitido tejer lazos de complicidad con sindicatos que consideramos muy cercanos, con los que mantenemos una relación basada en la confianza mutua. Entendemos que la labor de nuestro sindicato es cada vez más reconocida a nivel internacional. Hemos participado en diversos congresos para compartir nuestras experiencias sobre renovación generacional, sindicalismo combativo y nuestro compromiso con la igualdad de género.

También somos activos a la hora de denunciar prácticas empresariales que atentan contra la legalidad internacional y los derechos humanos, incluso cuando son llevadas a cabo por empresas radicadas en Euskal Herria. En este sentido, y de la mano de nuestra sección sindical en CAF, hemos exigido a la dirección de la empresa que cese su participación en el proyecto del tranvía de Jerusalén.

RESOLUCIONES

1 >>>

SINDICALIZAR EMPRESAS Y SECTORES DIGNIFICA NUESTRA VIDA

El capitalismo tiene como objetivo que quienes cuentan con los medios de producción puedan tomar decisiones sin traba alguna. En las empresas también nos enfrentamos a direcciones que consideran a las personas como una parte más de un engranaje creado para generar beneficio.

El sindicato en su conjunto y especialmente los sectores que formamos parte de Industria eta Eraikuntza hemos trabajado siempre con el objetivo de crear poder sindical en las empresas. Desde los congresos de Euba y Eibar en los años 70, los textos donde se realizan planteamientos sobre cómo organizarnos mejor en los centros de trabajo son constantes. Es por ello que, adecuándonos a la Euskal-Herria actual tenemos que dar continuidad al trabajo que en las décadas pasadas militantes del sindicato han realizado para dotar de poder a nuestras secciones sindicales.

Tanto el tiempo de las personas responsables del sindicato como el de los y las delegadas es limitado, por lo tanto consideramos imprescindible trabajar la planificación con el objetivo de ser cada vez más efectivos.

El cuarto congreso de ELA Industria eta Eraikuntza resuelve:

- Vamos a dar continuidad al trabajo organizativo realizado los últimos años, aprendiendo de nuevas experiencias y profundizando en las materias a mejorar. Necesitamos que nuestras secciones sindicales creen equipos, donde se reparten las tareas a realizar. Apostamos por continuar con una dinámica de reuniones preparadas con tiempo, que cuenten con su orden del día, y un acta que determine las tareas a realizar.
- Cada Sección Sindical junto al responsable federal debe de realizar un análisis riguroso de su empresa. Tenemos que conseguir llegar a cada turno, a cada colectivo, a los y las trabajadoras de las subcontratas y conseguir una comunicación bidireccional con la plantilla. Nos comprometemos a realizar un plan de trabajo con cada sección sindical que muestre una actitud activa.
- En el plan de sindicalización que estamos trabajando las 3 federaciones del sindicato la última fase busca la activación de las personas afiliadas para que sean parte activa del día a día de la sección sindical. Ese es un reto ambicioso para los próximos 4 años y en el que ya hemos establecido objetivos.
- Además del trabajo de sindicalización en cada empresa necesitamos que los y las delegadas formen parte activa de la vida del sindicato. La realidad de la federación respecto de los comités comarcales federales es desigual, con dinámicas muy diferentes. Este tiene que ser el órgano donde los y las militantes comparten experiencias, debatan y trasladen sus necesidades. Adquirimos el compromiso de que cada Comité Comarcal Federal se reúna al menos 3 veces al año.

- Los y las militantes del sindicato son aquellas personas que independientemente de la empresa en la que trabajan mantienen un compromiso ideológico con la clase trabajadora y el sindicato. No tenemos que perder ninguna posibilidad, para que nuestra militancia forme parte de las movilizaciones y de las jornadas de formación.
- En las empresas pymes y especialmente en las que cuentan con 3 delegados y delegadas también aspiramos a organizar colectivamente a la plantilla. Nuestras personas responsables del equipo de pymes ya han demostrado en los últimos años su capacidad para activar la negociación colectiva y trabajar organizativamente, vamos a continuar con ese trabajo.
- En Industria eta Eraikuntza en la mayoría de los sectores que forman parte de la federación la presencia de mujeres es muy minoritaria y se encuentran en su mayoría en sectores con peores condiciones y afectadas por la estatalización, lo que no es ninguna casualidad. Además, se acentúa así la brecha salarial en perjuicio de las mujeres. Somos conscientes que la cultura machista y patriarcal esta más que presente en nuestra sociedad, pero esta realidad se acentúa en algunos sectores altamente masculinizados. De la mano de la confederación vamos a seguir profundizando en la perspectiva de género, aportando herramientas para identificar discriminaciones y no permitiendo que las mujeres que forman parte de nuestra federación sufran discriminación alguna.



2 >>>

ES HORA DE QUE EN EUSKAL HERRIA SE CONSTRUYA RESPETANDO LOS DERECHOS LABORALES

ELA lleva denunciando desde hace años la precariedad existente en el sector de la construcción donde de manera generalizada tanto los convenios colectivos como la legislación laboral no se aplican.

La explotación de las personas trabajadoras comienza en muchos casos desde la licitación de la obra donde los costos son muy ajustados. Desde la empresa adjudicataria comienza una carrera para conseguir el mayor beneficio, iniciándose una cadena de subcontratación donde cada empresa intenta ganar dinero a toda costa.

En este esquema los convenios colectivos o la normativa laboral básica, son un obstáculo para que las personas trabajadoras trabajen más, cobren menos y renuncien a sus derechos. Es en este contexto donde se producen los accidentes laborales que se ceban con las personas que trabajan en el sector. El número de fallecimientos anuales que sufre la construcción nos llenan de rabia.

Queremos denunciar que esta explotación se produce tanto en la obra privada como en la pública. Las instituciones con el dinero de todas y todos fomentan la explotación, ya que son conecedoras por las denuncias del sindicato de las condiciones en las que se desarrollan las obras a su cargo.

Las empresas del sector buscan además perfiles de personas trabajadoras vulnerables y que tienen mayores dificultades para reclamar sus derechos. En ese contexto denunciaremos expresamente que las personas migrantes son explotadas y reciben mayores coacciones a la hora de reclamar sus derechos.

ELA ha denunciado de manera pública las condiciones laborales de muchas obras en nuestro país (TAV, Metro Donostia, diferentes estadios de fútbol etc.) y nadie se ha opuesto a lo señalado por parte del sindicato. La precariedad en la construcción se impulsa por parte de las empresas y se acepta por parte de la administración.

El cuarto congreso de ELA Industria eta Eraikuntza resuelve:

- Vamos a redoblar nuestro trabajo de visita en los tajos del sector. Solo desde la visita sistemática y la relación de confianza con los y las trabajadoras conseguiremos mejorar los derechos de quienes trabajan en el sector.
- Vamos a trabajar para poder realizar un mayor seguimiento a determinadas obras desde el momento en que se licitan. Es importante conocer los costos posibles de la obra y las cantidades en las que, especialmente la administración pretende realizarla. Esta labor nos permitirá predecir el nivel del incumplimiento del convenio en el transcurso de la obra.

- Vamos a redoblar nuestro trabajo junto al gabinete de salud laboral del sindicato para trabajar la prevención en los tajos y para denunciar cualquier inaplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Somos un sindicato antiracista y queremos que las personas migrantes cuenten también con condiciones de trabajo dignas. Vamos a trabajar especialmente para acercarnos a este colectivo que ya es una parte muy importante de nuestra afiliación, buscando que formen parte de las candidaturas en las elecciones sindicales.
- De la mano de la confederación también vamos a denunciar que en muchos casos las obras que se realizan en nuestro país no tienen mayor interés social que el de financiar a determinadas empresas. Un ejemplo evidente es el TAV, que después de décadas de obras y de miles de millones invertidos no tiene clara ni su utilidad, ni su trazado por Hego Euskal-Herria.



3 >>>

HACIA UNA FEDERACIÓN DE INDUSTRIA ETA ERAIKUNTZA FEMINISTA Y TRANSFORMADORA

La Federación de Industria y Construcción del sindicato ELA, en coherencia con su Declaración de Principios, se reconoce como parte activa de una organización de clase, abertzale, feminista, antirracista, ecologista y anticapitalista, comprometida con la transformación radical de las estructuras económicas, sociales y laborales.

En la última década, ELA ha emprendido -el proceso de cambio organizacional pro equidad de género- un valiente proceso de revisión interna que ha sacado a la luz desigualdades y realidades discriminatorias para las mujeres, también dentro de nuestra propia organización. Como sindicato históricamente masculino y masculinizado, elaborar un diagnóstico de género profundo supuso un ejercicio de autocrítica imprescindible. Aprendimos que no somos una excepción, que la discriminación de género también ha estado presente entre nosotras y nosotros, y que la propia organización la reproducía, de manera sobre todo inconsciente, en los distintos ámbitos del sindicato. Además, en este sentido, en nombre del supuesto "interés general", hemos ignorado demasiadas veces las realidades e intereses específicos de las mujeres trabajadoras.

Este punto de inflexión nos llevó a situar la equidad de género como eje estratégico de todo el sindicato. Equidad entendida como reconocimiento de que no todas/os partimos del mismo punto en el mercado laboral y fuera de él, y que además, tenemos que hacer frente a numerosos obstáculos debido a nuestro condicionamiento de género. Fruto de todo este proceso y del compromiso adquirido nació el Plan Estratégico de Equidad de Género, una hoja de ruta ambiciosa, con objetivos concretos y transformadores que atraviesan todos los niveles organizativos.

Todo esto cobra especial relevancia en nuestra Federación, con sectores como la industria y la construcción, donde las desigualdades y discriminaciones de género son estructurales y persistentes fruto todo ello de la división sexual y racial del trabajo. La Federación de Industria y Construcción es la federación masculinizada por antonomasia, referente de la cultura organizacional sindical y de la negociación colectiva clásica que a pesar de sus avances, aún sigue pendiente de una mayor presencia y liderazgo feminista, entre otras cuestiones.

Las mujeres en la industria siguen enfrentando la segregación ocupacional, siendo relegadas a los puestos de menor responsabilidad, y el techo de cristal sigue impidiendo su acceso a cargos de liderazgo y/o toma de decisiones. Esta segregación no solo se manifiesta en las jerarquías de trabajo, sino también en las condiciones salariales y la invisibilización de sus esfuerzos.

Esta realidad se sostiene sobre un sistema económico capitalista, heteropatriarcal y racista que, como afirma nuestra Declaración de Principios, explota y oprime doblemente a las mujeres: apropiándose tanto de su trabajo asalariado como del trabajo de cuidados no remunerado que sostiene la vida. Además, las personas con identidades de género y orientaciones sexuales no normativas, las personas migrantes y las personas con diversidad funcional enfrentan múltiples barreras y formas de exclusión.

A día de hoy, el 17,68% de la afiliación de nuestra Federación son mujeres. Si bien este dato refleja un avance importante en los últimos años, aún estamos lejos de una representación equitativa. En cuanto a la representación en las empresas, las mujeres constituyen el 17,93% de los cargos de representación sindical dentro de nuestra federación. Aunque hemos logrado un incremento significativo en la representación de mujeres también en estos datos en los últimos años, está claro que el camino sigue siendo largo. Es crucial que las mujeres logren una mayor representación en los centros de trabajo, porque sólo de esa forma podremos provocar los cambios profundos que reivindicamos, tanto en las condiciones laborales como en la práctica sindical.

Esta sobrerrepresentación masculina en nuestra Federación ha condicionado de forma estructural la forma en que hemos entendido y priorizado las luchas sindicales. Esta composición desigual ha favorecido una visión del "interés general" que, en demasiadas ocasiones, ha invisibilizado o subordinado los intereses específicos de las mujeres trabajadoras. Se ha tendido a universalizar las demandas de los hombres como si fueran neutrales, cuando en realidad dejan fuera realidades fundamentales como la precariedad, la corresponsabilidad o el reconocimiento de los cuidados, entre otras cuestiones. Y sin embargo, son las mujeres quienes ocupan en mayor medida los empleos más precarizados, y con menor reconocimiento social y económico. Este sesgo androcéntrico en la negociación colectiva ha reforzado desigualdades ya existentes, y nos interpela directamente a revisar nuestras prácticas para construir una representación más justa, y transformadora.

Frente a este escenario, la Federación de Industria eta Eraikuntza asume la responsabilidad de impulsar un sindicalismo feminista, y transformador, donde la equidad de género, el reconocimiento de los cuidados, la justicia social y la lucha contra todas las formas de discriminación y la lucha contra la violencia machista estén en el centro de nuestra acción. Esta transformación no es cosmética ni simbólica: es una condición imprescindible para representar de forma legítima, eficaz y completa a toda la clase trabajadora vasca. Además, este enfoque no sólo mejora la equidad de género, sino que también puede hacer aflorar otras formas de discriminación estructural presentes en los centros de trabajo, como las que enfrentan las personas racializadas, migrantes, del colectivo LGTBI o con diversidad funcional, ampliando así el alcance transformador de la negociación colectiva.

El cuarto congreso de ELA Industria eta Eraikuntza resuelve:

La Federación de Industria eta Eraikuntza de ELA, en coherencia con su apuesta por un sindicalismo feminista, transformador, asume los siguientes compromisos alineados con los objetivos estratégicos planteados:

- Trabajar para aumentar el número de mujeres delegadas en la Federación, entendiendo que son ellas quienes, desde su experiencia y posicionamiento, pueden identificar, visibilizar y defender mejor, de forma directa, los intereses específicos de las mujeres trabajadoras en la negociación colectiva y en la acción sindical cotidiana. Se pondrán en marcha mecanismos para aumentar la presencia de mujeres en nuestras candidaturas, así como mecanismos para el acompañamiento y formación de delegadas, con el objetivo de que permanezcan en roles de representación.
- Impulsar procesos de empoderamiento de las mujeres para que puedan trasladar demandas concretas a la negociación colectiva y habilitar espacios de formación, reflexión y socialización dirigidos a mujeres, que fortalezcan sus capacidades de análisis, propuesta y participación en el sindicato.
- Incorporar en la negociación colectiva, ya sea de empresa o sectorial, la perspectiva de género a la hora de hacer nuestras reivindicaciones. Para ello, será necesario hacer un



análisis que permita identificar y visibilizar las desigualdades que enfrentan las mujeres trabajadoras en las empresas y sectores de la Federación de Industria eta Eraikuntza.

- Garantizar que las reivindicaciones específicas de las mujeres tengan impacto en la negociación colectiva:
 - Incorporar cláusulas feministas en los convenios colectivos, que eliminen la brecha salarial, que garanticen la conciliación corresponsable, que aseguren la prevención y actuación contra el acoso sexual y por razón e identidad de género, y la promoción profesional de las mujeres.
 - Impulsar contenidos negociadores que combatan la segregación ocupacional y el techo de cristal, así como medidas para revalorizar el trabajo realizado en sectores feminizados.
- Incrementar la implicación de los hombres en la implementación de la estrategia de género:
 - Incluir de forma activa a los delegados y afiliados en los procesos formativos y transformadores en materia de igualdad y nuevas masculinidades, promoviendo su corresponsabilidad en la construcción de un sindicato feminista.
 - Generar dinámicas colectivas de revisión crítica entre hombres, que permitan cuestionar los privilegios patriarcales y asumir su papel en la erradicación de desigualdades estructurales dentro del sindicato y en los centros de trabajo.

4 >>>

EXIGIMOS QUE TODAS NUESTRAS CONDICIONES LABORALES SE NEGOCIEN EN EUSKAL HERRIA

La negociación colectiva es parte sustancial del proyecto de ELA. Es el mejor instrumento para que nuestra gente pueda tener una vida digna y de discutir al capital el reparto de la riqueza que los y las trabajadoras generamos.

Tenemos el convencimiento de que cuanto más protagonistas son los y las trabajadoras en la negociación de sus condiciones de trabajo, mejores son las condiciones laborales. Es por eso que apostamos por sindicalizar los centros de trabajo y por dar instrumentos a los y las delegadas para alcanzar buenos convenios. Los últimos 4 años han sido muy positivos. La negociación colectiva ha conseguido un gran impulso de la mano de una conflictividad que ha deparado muy buenos acuerdos. Hemos respondido al incremento del IPC sin permitir el empobrecimiento de nuestra gente y hemos sido capaces de responder organizadamente a los planteamientos de las direcciones en empresas, incluso donde parecía imposible. Nuestra militancia ha superado con nota el examen de los últimos años.

Desgraciadamente en nuestra federación son miles las personas trabajadoras que padecen las condiciones de convenios que se negocian a muchos kilómetros de sus centros de trabajo. En los últimos años hemos incrementando nuestro trabajo para eliminar la estatalización de las condiciones de trabajo y hemos logrado la prevalencia por ley, de los convenios negociados en Hego Euskal-Herria. Sin embargo, vemos que las Patronales de Hego Euskal Herria se niegan a negociar convenios aquí, lo que es una muestra más de lo cómodas que están con esas condiciones.

Cercanía y organización son la receta para conseguir buenos convenios. En el próximo periodo intercongresual vamos a continuar trabajando para garantizar condiciones de trabajo dignas. Con la movilización y la huelga como instrumentos.

El cuarto congreso de ELA Industria eta Eraikuntza resuelve:

- Ante cualquier negociación el valor más importante que tiene el sindicato es su gente, pero también es indispensable contar con ayuda en el proceso. En los últimos años y con el objetivo de enriquecer cada negociación el sindicato ha elaborado diferentes documentos y guías para ayudar a nuestra militancia. Contamos con una extensa plataforma tipo, un documento para planificar paso a paso la negociación, un documento político con la claves de nuestras peticiones, una encuesta para los y las trabajadoras, un documento para diagnosticar cada ámbito de negociación y por último un análisis legal de los puntos que estamos obligados a negociar y nuestra visión ante cada uno. Es evidente que las múltiples tareas del día a día nos impiden a veces utilizar todos los instrumentos que tenemos a nuestra disposición. Uno de los retos para el próximo periodo intercongresual va a ser el de trabajar con planificación y tiempo la negociación colectiva consolidando la mejora que hemos hecho los últimos años.



- La capacidad de convocar y sostener una huelga es esencial para conseguir los objetivos en cualquier negociación. Vemos con preocupación como en la mayor parte del Estado Español las convocatorias de huelga son testimoniales y es la patronal quien decide los contenidos a negociar. En el contexto del cuarto congreso queremos refrendar nuestra apuesta por una negociación colectiva exigente, donde la huelga juegue un papel estratégico. Además queremos subrayar el acierto de quienes asumieron la responsabilidad de poner en marcha la caja de resistencia del sindicato, que apostamos por continuar fortaleciendo.
- La estatalización tiene un componente tanto de género como racial. En los sectores donde peores son los convenios de aplicación como químicas o la industria de alimentación es donde más personas migradas y más mujeres trabajan en producción. Si queremos eliminar la brecha de género, si queremos eliminar las discriminaciones de las personas según su procedencia hay que terminar con la estatalización. Nos comprometemos a continuar trabajando para que las condiciones de trabajo de todos y todas las trabajadoras se negocien en Euskal-Herria dando continuidad al trabajo que estamos haciendo en diferentes sectores.
- En los últimos años y especialmente en las negociaciones sectoriales hemos realizado asambleas donde hemos convocado únicamente a nuestras delegadas mujeres. Las experiencias han sido muy positivas ya que se ha dado centralidad a los problemas que padecen las mujeres, además de identificar soluciones. Además hemos detectado que en las asambleas mixtas los hombres en general tienden a monopolizar las discusiones y en en las asambleas de mujeres la participación es más plural. Vamos a seguir impulsando estos foros, intentando expandirlos también a las negociaciones de empresa cuando las condiciones lo permitan.
- Queremos poner la vida en el centro. Es por ello que vamos a apostar por defender los cuidados en nuestras plataformas reivindicativas. Cada vez es más necesario poder contar con derechos en los convenios que permitan en cada circunstancia vital compatibilizar el cuidado y el trabajo. En ese contexto consideramos imprescindible reforzar nuestra labor para reducir la jornada laboral y adquirimos el compromiso de impulsarlo.
- Los centros de trabajo en particular y el mercado laboral en general está sufriendo una gran transformación. La robotización, la utilización de la inteligencia artificial y la digitalización son una oportunidad pero en la lógica capitalista pueden ser nuevos instrumentos para expandir la precariedad. Nos comprometemos a trabajar la organización de los sectores afectados siempre desde los intereses de la clase trabajadora.
- En los últimos años hemos acumulado un importante número de victorias. El anuario que solemos elaborar nos ayuda a recordar las alegrías de los pasados años pero tenemos una sensación colectiva de que nos detenemos poco en las celebraciones. El sindicato también tiene que ser un lugar para reconocerse y disfrutar, en los próximos años queremos poner una mayor atención en las victorias, nuestra gente se lo merece.

5 >>>

EXIGIMOS UNA POLÍTICA INDUSTRIAL QUE GARANTICE EMPLEO DE CALIDAD Y QUE IMPULSE LA TRANSICIÓN ECOSOCIAL

Desde ELA volvemos a denunciar el declive que lleva años padeciendo la industria de Hego Euskal-Herria. Vemos con pesar como los cierres de empresas y la pérdida de empleo que suponen se suceden de manera constante. Ante esta realidad las instituciones continúan apostando por ejercicios de propaganda para intentar tapar su ineptitud.

Los gobiernos de Gasteiz e Iruñea llevan años siguiendo de manera ortodoxa la doctrina neoliberal. Se acompañan las decisiones de las direcciones de empresas sean las que sean, se trabaja de manera activa para que los y las trabajadoras acepten el cierre y no se apoya ninguna lucha laboral. El marco legal que facilita los despidos aprobado por el gobierno de M.Rajoy, continúa invitando a cerrar empresas, aún cuando estas acumulen beneficios y los diferentes partidos que han gobernado o apoyan al gobierno estatal no han modificado ese marco.

La pasividad ante los numerosos cierres y despidos colectivos que estamos padeciendo en Nafarroa o la actitud activa por ejemplo, a la hora de facilitar el apagado del horno de Guardian retratan a nuestras instituciones.

Además, detrás de unos teóricos mensajes progresistas y que pretenden confrontan con las políticas de la ultraderecha nuestros gobernantes están apostando por la industria armamentística mientras dan la espalda a una transición hacia una industria más responsable con el planeta.

ELA apuesta decididamente por una transición ecosocial. Nos jugamos mucho. Con el objetivo de comenzar a depender menos de los combustibles fósiles y del extractivismo vamos a apostar por la economía circular y la reubicación económica. Necesitamos también centros de decisión y producción más cercanos.

El cuarto congreso de ELA Industria eta Eraikuntza resuelve:

- Desde la federación de Industria eta Eraikuntza y de la mano del grupo contra los ERE y concursos vamos a continuar trabajando para evitar el cierre de las empresas. No vamos a aflojar en nuestro posicionamiento contundente frente a quienes pretenden despedir a nuestra gente. Continuaremos recabando experiencias ante cada planteamiento de cierre para ser cada vez más efectivos en la lucha sindical y jurídica.
- Vamos a continuar exigiendo la derogación completa de la reforma laboral aprobada por el gobierno de M.Rajoy. Además de abaratar el coste del despido, eliminó tanto los salarios de tramitación como el control administrativo de los expedientes. Exigimos la vuelta del control por parte de la administración de los expedientes. ELA no asume una legislación creada para facilitar el cierre de empresas y el despido de las personas trabajadoras.



- Reclamamos la creación de una banca pública que tenga como uno de los objetivos principales impulsar la industria en Euskal-Herria. Necesitamos implicación pública, visión a largo plazo y apuesta por sectores estratégicos y compatibles con la vida.
- Cualquier política industrial que pretenda modificar el rumbo de la economía debe de contar con una importante inversión pública. Es por ello que desde ELA Industria eta Eraikuntza vamos a impulsar junto al conjunto del sindicato campañas que impulsen una fiscalidad más justas y donde las empresas no puedan eludir su responsabilidad social.
- Después de décadas en las que la jornada laboral prácticamente no se ha reducido consideramos imprescindible y más en un contexto donde la automatización y la digitalización han supuesto un gran aumento de la productividad, apostar por la reducción de jornada.
- Vamos a dar continuidad al trabajo que ya hemos comenzado, planteando la necesidad de diversificar su producción a las empresas que dependen de energía fósil. Vamos a aumentar el número de empresas a las que vamos a solicitar información respecto a emisiones, gestión de residuos, utilización de combustibles fósiles e utilización de energías renovables. Solicitaremos a las empresas que necesitan la Autorización Ambiental Integrada información actualizada y plantearemos las mejoras necesarias para generar menos emisiones y residuos.
- Rechazamos el proceso de militarización impulsado por la UE ya que estas decisiones siempre han generado muerte y miseria para la clase trabajadora. Vamos a defender un modelo alternativo que priorice las necesidades reales de la sociedad. Necesitamos una transición ecosocial justa que se base en la justicia social, el respeto al medio ambiente y la garantía de derechos. En lugar de potenciar sectores ligados a la guerra y la destrucción, Euskal Herria debe invertir en aquellos que sostienen la vida: como un sistema de cuidados público, universal y digno. Apostar por la paz es también apostar por otro modelo económico, productivo y social.

6 >>>

VAMOS A TRABAJAR PARA ELIMINAR LAS DISCRIMINACIONES Y LA PRECARIEDAD DEL MERCADO LABORAL

Un porcentaje cada vez más grande de quienes forman parte del mercado laboral no logran tener una vida digna incluso con un trabajo a tiempo completo.

La precariedad se genera de manera planificada. La legislación laboral después de décadas de asumir pérdidas de derechos favorece el empobrecimiento de las personas, pero además el incumplimiento tanto de los convenios colectivos como de la legislación más básica parece que no afecta a la patronal. Dan fé de ello los miles de experientes jurídicos que los servicios jurídicos del sindicato gestionan cada año haciendo frente a los incumplimientos patronales, pero las empresas no modifican su forma de actuar.

Detrás de cada trabajo precario hay alguien que se lucra de esa situación. Además es innegable que la precariedad se ceba con algunos colectivos, como por ejemplo las mujeres, personas inmigrantes, personas jóvenes, colectivos LGTBI y personas con diversidad funcional.

Por otra parte nos preguntamos: ¿Donde está la inspección de trabajo? consideramos que dotarla de medios escasos es una decisión política pero también tenemos que señalar que en muchos casos, salvo honrosas excepciones, su actuación se centra más en justificar las decisiones empresariales que en perseguir ilegalidades. Esta inacción de las Administraciones y su complicidad con la direcciones de las empresas, generan entre otros perjuicios un número de accidentes y personas fallecidas en el puesto de trabajo absolutamente inadmisibles como sociedad. La precariedad también mata.

Cada vez son más las mujeres afiliadas en la federación y la apuesta realizada hace años para incorporar responsables a la secretaría ha sido muy positiva. Ha sido un cambio en nuestra cultura organizativa que nos aporta nuevas visiones y formas de trabajar diferentes. Esta realidad nos hace ser todavía mas conscientes de las discriminaciones que sufren las mujeres en empresas y sectores donde la cultura patriarcal y machista no se ha modificado. Tenemos que seguir dando espacio a las mujeres en todos los ámbitos del sindicato, de forma que sus reivindicaciones e intereses tengan nuestro día a día la centralidad que se merecen.

Queremos aceptar el reto de terminar con la precariedad y las discriminaciones con mucha humildad pero con contundencia. En este periodo intercongresual hemos logrado victorias importantes pero también es cierto que por la propia situación inestable de estos colectivos nos cuesta lograr organizarlos. La campaña confederal contra la precariedad ha buscado que podamos primero planificar y luego dedicar tiempo a combatir la precariedad, pero no está resultando sencillo hacer frente a las decisiones empresariales.



El cuarto congreso de ELA industria eta eraikuntza resuelve:

- Consideramos imprescindible continuar con el trabajo sistemático para pelear contra la precariedad. Las guías específicas que hemos creado nos ayudan para enfrentar diferentes casuísticas tenemos que ampliar y normalizar su uso entre nuestra militancia. Tenemos que sistematizar nuestro trabajo frente a la precariedad.
- Queremos reconocer el trabajo de nuestros militantes en los centros especiales de empleo. Vemos con preocupación como aumentan los centros especiales de empleo con ánimo de lucro que entendemos no deberían de tener cabida en el mercado laboral. Apostamos por un convenio sectorial que sea una referencia válida para todo el sector. Exigiremos también la contratación por parte de las empresas de personas con diversidad funcional.
- Cada vez más personas migradas forman parte de nuestra federación. En sectores como el de la industria de alimentación son una parte muy importante de nuestra federación. Vamos a trabajar para que formen parte activa de nuestra militancia y podamos identificar mejor sus necesidades concretas.
- El primer paso para que las personas precarias puedan mejorar sus condiciones laborales es dotarlas de estabilidad. En los últimos años la exigencia de dotar a los convenios sectoriales del derecho a la subrogación ha sido una exigencia para nuestra federación. Vamos a continuar por ese camino. Las personas trabajadoras de las contrataciones en general o los parques de proveedores de las grandes empresas necesitan de la estabilidad que genera el derecho a la subrogación.
- El mundo laboral en Hego Euskal-Herria es profundamente monolingüe. Las personas trabajadoras que quieren trabajar en euskera sufren inmensas dificultades. Hemos incorporado en diferentes convenios cláusulas que facilitan la creación de comisiones por el euskera en los centros de trabajo. Vamos a continuar de la mano de la confederación trabajando para superar la discriminación que sufre nuestro idioma fomentando su uso tanto dentro del sindicato, como en los centros de trabajo.
- Las personas LGTBI no deben de sufrir ninguna discriminación en el mundo laboral. En los últimos años hemos incorporado peticiones en las plataformas que responden a las necesidades de estos colectivos pero tenemos que continuar trabajando para eliminar discursos que estigmatizan a la personas según sus diferentes orientaciones sexuales e identidades de género.
- De la mano del sindicalismo feminista que quiere impulsar el conjunto del sindicato tenemos como objetivo aumentar tanto el número de mujeres afiliadas como el de delegadas. Vamos a continuar abriendo foros de militantes donde la mujeres sean protagonistas, expresen sus necesidades y formen parte de la ejecución de la decisiones tomadas. Tenemos que continuar trabajando por una negociación colectiva de todas y para todas.
- Las personas jóvenes sufren especialmente la precariedad y si unimos esta situación con la carestía de la vida en general y de la vivienda en particular ven comprometido un proyecto de vida digna. Vamos a trabajar específicamente para que los y las trabajadoras jóvenes encuentren en el sindicato el mejor instrumento para dignificar sus vidas.

» **Unai Martinez Azarola***

Secretario General

» **Arrate Elkoro Zengotitabengoa***

GEPE/KS Irulea, Ezkerraldea-Kadagua, Bilbo, Eraikuntza Bizkaia, Nazioartea

» **Mikel Etxebarria Campos***

Konkurtsoen Taldea, Ibaizabal-Nerbioi

» **Sergio Vazquez de la Fuente**

Gernika-Durango, Eskumaldea

» **Esther Arruti Roteta***

Oria Goierri, Oarso-Bidasoa, Donostia, Eraikuntza Gipuzkoa

» **Ioritz Pérez de Mendiguren Lekuona**

Nafarroa, Deba

» **Amagoia Lasagabaster Altube**

Gasteiz, Urola-Kosta

* Se propone como miembro también del Comité Nacional

