



IIª asamblea general



Bilbao, 24-25 octubre 2003

**ARABA**

Beethoven 10, behea 01012 **Gasteiz**
Tlf.: 945 21 48 88
Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatua.org

Pasaje Unzueta Behe. z/g. Lateorro auzoa
01400 **Laudio**
Tlf.-Fax: 946 72 52 66
laudio@esk-sindikatua.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12. 1. 48008 **Bilbo**
Tlf.: 944 10 14 25
Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatua.org

GIPUZKOA

Alfontso VIII, 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Tlf.: 943 45 69 11
Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Tlf.-Fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Tlf.: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatua.org

Aita Madina z/g 20560 **Oñati**
Tlf.: 943 71 82 82
(Institutuaren aurreko kalea)

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Tlf.: 948 22 00 51
Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, 1. 31.500 **Tutera**
Tlf.: 948 82 58 57
Fax: 948 41 09 19
tudela@esk-sindikatua.org

I. MIRANDO AL FUTURO	5
1.1. Giro en la situación política	6
1.2. A la sombra del 11 de septiembre	6
1.3. Globalización capitalista	7
1.4. Sin Gobierno mundial	9
1.5. Década y media de movimiento contra la globalización	10
1.6. Ejes programáticos	11
1.7. Unión Europea	13
2. LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA EN EL ESTADO ESPAÑOL Y EN EUSKAL HERRIA	17
2.1. Estado español	18
2.2. Comunidad Autónoma del País Vasco	19
2.3. La gente trabajadora y la coyuntura eco- nómica	21
3. OBJETIVOS Y TAREAS DE ESK	25
3.1. Ideas fuerza y actitudes sindicales	26
3.2. La actividad sindical	30
3.3. La lucha por el empleo y las 35 horas	31
3.4. La Renta Básica y el Salario Social	32
3.5. La negociación colectiva	34
3.6. La lucha contra las discriminaciones y la desigualdad de género	37
3.7. Salud laboral	38
3.8. Precariedad laboral	41
3.9. Inmigración	43
3.10. La Huelga General contra el Proyecto de Reforma Laboral del Partido Popular	46
3.11. Las relaciones de ESK con otros sindicatos	48

3.12. ESK ante el conflicto nacional vasco	51
3.13. Euskara	53

4. UNA MIRADA A NUESTRO INTERIOR 57

4.1. Una visión de conjunto	58
4.2. Problemas derivados de la falta de recursos humanos suficientes	59
4.3. Deficiencias del sistema organizativo	59
4.4. Nuestro sindicato	60
4.5. La Asamblea General	61
4.6. La Comisión Nacional Ampliada	61
4.7. La Comisión Nacional	61
4.8. La Asamblea Provincial	62
4.9. La Comisión Provincial	63
4.10. La Asamblea Provincial de delegados y delegadas	63
4.11. Autonomía organizativa	63
4.12. Representación adecuada	63
4.13. La afiliación	63

5. RESOLUCIONES 65

■ Contra la violencia sexista hacia las mujeres	66
■ Sobre el Plan Vasco de Inserción	66
■ Sobre el Pacto de Toledo	68
■ Sobre las últimas detenciones de personas relacionadas con el mundo del euskara	70
■ Sobre la ocupación de Irak	71
■ Organizaciones de la sociedad civil palestino-israelí por la paz, la igualdad y la justicia social	72
■ Declaración de Bilbao (19 de octubre de 2003)	73



MIRANDO AL FUTURO

1.1. GIRO EN LA SITUACIÓN MUNDIAL

Desde el final de los años 90 se ha producido un giro en la situación política mundial, como consecuencia de tres factores: 1) el desarrollo de las contradicciones de la globalización capitalista; 2) las resistencias sociales a la ofensiva del neoliberalismo que, a lo largo de las dos últimas décadas, han desplegado las clases dominantes en todo el mundo y 3) el surgimiento de una ola de radicalización, de la mano de los movimientos contra la globalización capitalista, que está afectando, sobre todo, a sectores de la juventud.

Estos factores no anulan las tendencias negativas acumuladas por las derrotas sufridas por el movimiento obrero y popular desde mediados de los años 70, pero hacen visible un cambio positivo en el clima social.

En los países occidentales, el capitalismo ha conseguido por primera vez desde hace medio siglo, crear una situación de inseguridad bastante generalizada con relación al empleo, a los salarios, a las prestaciones sociales, etc. Sin embargo, es notable la extensión que están tomando en la actualidad las luchas y las resistencias en defensa de las conquistas sociales.

Un fenómeno muy significativo es la llegada al proceso de producción de millones de jóvenes que, si bien no tienen memoria de las luchas y de la historia del movimiento obrero, tampoco llevan sobre sus espaldas las derrotas pasadas.

1.2. A LA SOMBRA DEL 11 DE SEPTIEMBRE

Tras el ataque terrorista del 11 de septiembre de 2001, el imperialismo estadounidense ha lanzado una gran contraofensiva que determinará la situación mundial durante los años venideros. En el marco de la lucha global “contra el terrorismo”, Bush intenta imponer al planeta la evidencia de que con su poderío militar es inevitable aceptar la reorganización de un nuevo orden mundial bajo la hegemonía absoluta de los EE.UU.

Los efectos internacionales de la ofensiva de los Estados Unidos han fortalecido los efectos reaccionarios de tendencias que ya se venían desplegando en los últimos años.

El clima de inseguridad globalizada reinante promueve una creciente actividad de los aparatos represivos y coercitivos de estado y favorece el desarrollo de corrientes reaccionarias entre la población (intolerancia, xenofobia, racismo).

Se ha normalizado la guerra como instrumento político y los Estados la han reintegrado a sus estrategias. Ya sea bajo la modalidad de “ingerencia humanitaria”, ya sea como “lucha contra el terrorismo”, el resultado ha sido la multiplicación de los focos de tensión y conflicto, aumentando el caos, la miseria y la barbarie.

La consecución de ventajas económicas es un elemento más que suele acompañar a las guerras. En la actualidad, este objetivo está muy presente en la orientación belicista que se expresa en la supremacía militar de EE.UU.

El gasto militar, estabilizado en los años finales de la “Guerra Fría”, comenzó a crecer desde 1999 y se ha disparado con el presupuesto de EE.UU. de 2002, alcanzando unos niveles de militarización que ningún país está en posibilidades de seguir. Esta refor-

mulación estratégica pro militarista ejercerá una fuerte presión sobre los Estados del mundo, particularmente dentro de la OTAN, obligando a redefinir los recursos financieros disponibles. El endeudamiento público crecerá y repercutirá en los gastos sociales, que serán los perjudicados de esta locura belicista.

Una de las consecuencias más negativas del 11 de septiembre es que ha generado un caldo de cultivo favorable para que los poderes públicos lleven a cabo políticas de recortes de libertades y de restricción de los derechos humanos. La manipulación del concepto de seguridad ciudadana está arrasando la doctrina que había asentado la preeminencia de los derechos humanos como base de las sociedades. Esta deriva es muy visible en EE.UU. y en varios países de Europa. Sin ir más lejos, en Euskal Herria estamos asistiendo, en los últimos tiempos, a graves ejemplos de ataques a las libertades democráticas de la mano del cierre de periódicos y de la ilegalización de organizaciones sociales y políticas.

La inmigración y la figura de los inmigrantes se han convertido en uno de los chivos expiatorios de la nueva ideología basada en la seguridad y en el miedo. Cuando el miedo al otro, el miedo al diferente, se extiende en el conjunto de las poblaciones, quedan tapadas causas reales del sistema capitalista que generan profunda inseguridad en las personas: la precarización y fragilidad creciente del vínculo laboral y el menoscabo permanente de los derechos sociales que garantizaba el Estado de Bienestar.

1.3. GLOBALIZACIÓN CAPITALISTA

La globalización determina la configuración actual del capitalismo a escala planetaria. Se traduce en una extensión radical del mercado mundial, una libre circulación sin freno de los capitales y de las mercancías, así como un proceso impresionante de concentración del capital. Tiende a unificar el mundo en un gigantesco mercado sin trabas. Contradictoria e injustificadamente, en este mundo globalizado se niega la libertad de movimiento a las personas, condenando a las personas inmigrantes desde la periferia a la ilegalidad, y por tanto, a la peor de las precariedades.

Esta nueva etapa de la internacionalización del capital está estrechamente imbricada en la coyuntura económica y social de los años 70 y 80. El débil crecimiento y las recesiones de aquellos años provocaron la respuesta neoliberal puesta en marcha desde final de los años 70 bajo los mandatos de Thatcher y Reagan y rápidamente extendida al conjunto de los países industrializados. La política neoliberal introdujo un ataque de gran amplitud contra la gente trabajadora y sus conquistas de los últimos 50 años. El resultado ha sido un aumento drástico de la explotación de las clases obreras de los países del Norte y un aumento de los beneficios capitalistas.

En los países del Sur, la ley del capitalismo globalizado ha sido imponer la libre circulación de capitales y mercancías. Se les ha obligado a una despiadada competencia para atraerse los capitales mediante el bajo nivel de los salarios, un descenso casi total de la fiscalidad, de la protección social o de la legislación sobre medio ambiente.

Esta nueva etapa de la globalización capitalista no es el fruto de una lógica inevitable del desarrollo económico o tecnológico. Es el resultado de una lucha de clases descarnada por parte de las clases dominantes y sus Estados contra las clases obreras y sectores populares.

Las corporaciones transnacionales desarrollan una guerra abierta contra cualquier intento de controlar sus actividades. La nueva estructuración de la economía mundial les permite absorber superbeneficios, garantizar nuevos mercados para sus productos, hacer presión en los precios de las materias primas y preservar su monopolio tecnológico. Es el resultado de un movimiento sin precedente de concentración por fusión o adquisición que no escatima ningún sector ni ninguna región del globo. Aumenta el poder de los grandes conglomerados del Norte.

Esta nueva situación les confiere un poder creciente ante los Gobiernos y los Estados en los que realizan su actividad. Éstos han aceptado abandonar sus controles estatales de las operaciones financieras, los mercados monetarios y de los movimientos de capitales. Al mismo tiempo, las grandes multinacionales se apoyan en el poder de sus Estados para que prevalezcan sus intereses en las negociaciones internacionales, la diplomacia y, en ocasiones, la presencia militar. Disponiendo del mercado mundial como plaza, estos grandes oligopolios industriales o financieros gozan de una libertad de acción y de decisión sin precedentes. Cada vez es más corriente, sobre todo en EE.UU., la conexión personal entre el poder empresarial y el político a través de grandes personajes que ocupan puestos en ambos ámbitos, aunque normalmente no con carácter simultáneo.

La globalización es igualmente comercial. La Organización Mundial del Comercio (OMC), organismo ni elegido ni controlado, en un contexto de fuerte crecimiento de los intercambios internacionales, gobierna el comercio mundial con criterios estrictamente neoliberales que tratan a países ricos y países pobres como iguales. El fracaso de la Conferencia de la OMC en Seattle en noviembre de 1999 sólo es provisional. Ya se ha impulsado un nuevo ciclo que contempla llevar la plena competencia a sectores como la sanidad o la educación, así como la liberalización total de la inversión privada.

A pesar de los discursos sobre el libre cambio, los países del Tercer Mundo se ven enfrentados a barreras que les impiden las entradas de sus productos en los mercados de los países más ricos, mientras que éstos hacen saltar, bajo presión de la deuda y del FMI, los obstáculos a la invasión de sus productos industriales y agrícolas. El resultado es el saqueo de los pequeños productores de los países en desarrollo a los que hace la competencia la agroindustria del Norte y la destrucción de su capacidad de autosuficiencia alimentaria.

El peso actual de los “mercados financieros” es resultado de las medidas de desregulación generalizada adoptadas en el transcurso de los años 80 junto con el nivel, entonces muy elevado, de las tasas de interés. Las instituciones financieras, junto a los bancos tradicionales, se han multiplicado y diversificado, disponiendo algunas de ellas, como los fondos de pensión anglosajones, de un considerable poder financiero, que ha sido uno de los motores de las políticas de inversión. Dichos fondos tienen capacidad para condicionar muchas decisiones de las Administraciones Públicas y de las empresas, en la medida en que juegan un papel de primera magnitud en la financiación de la deuda pública y de las deudas privadas empresariales. Esta estructuración, por tanto, ha incrementado la autonomía de la esfera financiera, aunque no la hace menos interdependiente de otros sectores de la economía. Primero, porque sólo recicla una parte de la plusvalía extraída en el ámbito de la esfera productiva, parte enormemente creciente por el hecho de la acentuación del reparto desigual de las rentas entre las clases. Segundo, porque su libertad de maniobra es resultado de una voluntad política y de una opción deliberada.

La globalización implica un avance radical en la internacionalización productiva bajo el control de las grandes multinacionales, lo que provoca una especialización y una jerarquización creciente. Refuerza el acaparamiento de los recursos de los países de la *periferia* (del Sur) por los del *centro* (del Norte). Esta reestructuración también funciona, para el *centro*, como un amortiguador de sus ciclos depresivos y como factor de ampliación de sus fases de prosperidad. Facilita estratégicamente la reproducción mundial del capital.

Establecer una diferencia entre el conjunto de los países del *centro* del capitalismo mundial y de la *periferia* dominada y subdesarrollada constituye el punto de partida para determinar la inserción de cada región y país en el mercado mundial, teniendo en cuenta luego las situaciones variables en el seno de la *periferia*. El continente latinoamericano se sitúa a un nivel superior que África, que ha sido reducido a un territorio de pillaje, pero inferior a Extremo Oriente. Por continentes, se reproduce una jerarquía análoga de país a país (por ejemplo, a través de procesos de industrialización parcial). Estos trastornos afectan profundamente las estructuras de las sociedades, especialmente los vínculos entre las clases dominantes y, a partir de esto, de la configuración de la lucha de clases.

El establecimiento del nuevo orden mundial imperialista y en particular su jerarquización global y rígida ha tenido necesidad de diversas guerras (Afganistán, Irak, Balcanes) y varias intervenciones militares (Panamá, Haití, Granada, etc.) para desarrollarse. La iniciativa ha sido tomada por el imperialismo americano apoyándose, no sólo en su poder económico, sino también en su supremacía militar. Artesano principal de la victoria de la “Guerra Fría”, Estados Unidos se ha convertido en la única superpotencia militar y política del planeta, piedra de toque del capitalismo globalizado.

1.4. SIN GOBIERNO GLOBAL

El surgimiento de un capitalismo globalizado exigiría un Gobierno global para dominar las contradicciones que, desde el final de la “Guerra fría”, son más numerosas, más agudas, más contagiosas, menos controlables. Pero semejante Estado/Gobierno queda fuera del alcance del imperialismo.

No obstante, la tendencia dominante del último decenio ha sido el surgimiento y afirmación de una serie de instituciones internacionales de tipo estatal. Las clases dominantes, a pesar de sus rivalidades, defienden la idea de poner en marcha un “nuevo orden” imperialista. La globalización económica, muy volátil, “de forma espontánea” ha promovido y aumentado el peso de órganos de regulación, tanto en el plano regional-continental como mundial. La clave es el Fondo Monetario Internacional -FMI- (+Banco Mundial) y la Organización Mundial del Comercio -OMC-. La OTAN ha enmendado su Carta y se impone a partir de ahora como el brazo armado del capitalismo global. El G7 (+Rusia) intenta asegurar una dirección política común. El proceso de globalización institucional se extiende al plano de la justicia (Corte de La Haya, CCI) y a otros niveles menos visibles en los medios (OCDE)

El intento de legitimar y estabilizar estas instituciones está enfrentando grandes contradicciones: las rivalidades económicas y políticas entre las grandes potencias (comprendidos los bloques económicos regionales); la ausencia de legitimidad democrática electoral y su carácter abiertamente parcial ante conflictos importantes (Irak, Ruanda,

Palestina, Serbia). Desde su inicio, su legitimidad popular fue limitada. Estas contradicciones fueron puestas en evidencia mediante las movilizaciones “contra la globalización”. Su capacidad de gobernar el planeta enfrentará una dura prueba ante las turbulencias que se perfilan en el horizonte debido a la política de guerra de Estados Unidos y a los intentos de controlar la fase de bajo crecimiento económico.

Por otro lado, la afirmación de estas instituciones de carácter ejecutivo y el papel unilateral de Estados Unidos han acentuado la marginalización de la ONU (comprendido su Consejo de Seguridad), cuando la ONU (su Asamblea y sus organismos anexos) había suministrado un marco institucional en el que los países imperialistas podían ser interpelados y “condicionados”, y algunas políticas “progresistas” puestas en marcha.

El factor que domina el conjunto de esta arquitectura institucional es la supremacía del imperialismo americano que juega cada vez más un papel a la vez internacional y unilateral.

La política arrogante y unilateral de Estados Unidos, incluso en sus relaciones con sus aliados, está evidenciando su propio límite. Estados Unidos requiere cada vez más una división del trabajo, un reparto de esferas de influencia y la articulación de coaliciones con sus principales rivales y las potencias regionales secundarias. Pero los procesos de concentración y de internacionalización en curso también tienen su impacto, en el marco de una competencia cada vez más feroz, en sectores de las clases dominantes. De ahí las divergencias en el seno de éstos sobre los medios, los ritmos y las estructuras a poner en pie para alcanzar el objetivo común. Ésto se refleja a nivel de grupos dirigentes políticos, provocando múltiples querellas, luchas sordas y desgarramientos recurrentes. La hegemonía norteamericana sobre el planeta es innegable, pero su control directo de la situación sigue siendo difícil.

1.5. DÉCADA Y MEDIA DE MOVIMIENTO CONTRA LA GLOBALIZACIÓN

Se suele tomar como año de nacimiento del movimiento contra la globalización el de 1988. Aquel año, en Berlín, coincidiendo con la Asamblea General del FMI y del BM, se consigue aglutinar, por primera vez, una amplia respuesta. Posteriormente, cada año transcurrido desde entonces, ha visto como se extendían las movilizaciones a distintas partes del mundo, como se ampliaban los objetivos, los colectivos y las personas que se sumaban a la resistencia contra la globalización y como se diversificaban las formas de lucha y de organización.

Pasamos a citar los hitos más notables del movimiento contra la globalización: 1988, Berlín, movilización contra la Asamblea General del FMI y BM; 1989, París, movilización contra el G-7; 1991, Nicaragua, confluencia de movimientos campesinos de todo el mundo que dará lugar a la creación de Vía Campesina; 1992 actos de denuncia del quinto centenario del llamado “descubrimiento” de América; 1992 actividades alternativas a la Cumbre de la Tierra, organizada por la ONU en Río de Janeiro; 1993, oposición a la firma del TLC entre Estados Unidos, Canadá y Méjico; 1 de enero de 1994, alzamiento del EZLN en Méjico, coincidiendo con la entrada en funcionamiento del TLC; 1994, Madrid, Foro Alternativo “Las Otras Voces del Planeta”, dentro de la campaña iniciada en EE.UU, “50 Años Bastan”, coincidiendo con el 50 aniversario de la Conferencia de

Bretton Woods, origen de las organizaciones financieras multilaterales (FMI, BM, etc.) y contra la Asamblea General del FMI y del BM; verano de 1996, selva de Lacandona, Méjico, primer Encuentro Intergaláctico contra el Neoliberalismo y por la Humanidad; verano de 1997, Estado español, segundo Encuentro Intergaláctico; 1996-97, movimientos de los campesinos de la India contra la OMC; principios de 1998, Ginebra, creación de la Acción Global de los Pueblos (AGP) contra el “libre comercio”; 1998, movilizaciones ciudadanas contra el proyecto de Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), que consiguen su retirada en octubre del 98; campaña de Jubileo 2000, con las movilizaciones de mayo 98 en Birmingham y junio 99 en Colonia; marchas europeas de mayo 97 en Amsterdam y junio 99 en Colonia; la “batalla” de Seattle en noviembre de 1999 contra la OMC y las innumerables movilizaciones contra cumbres financieras internacionales en el año 2000 (febrero en Bangkok, abril en Washington, junio en Ginebra, julio en Okinawa, septiembre en Melbourne y Praga, mujeres en octubre en Bruselas, Nueva York y Washington, diciembre en Niza); en 2001 (Dakar, conferencias internacionalistas para definir alternativas “África, de las resistencias a las alternativas”, diciembre de 2000; Forum Social Mundial de Porto Alegre, en enero; movilizaciones contra la Cumbre de las Américas en Buenos Aires y en Quebec, en abril; Génova, julio, contra el G-8); y tras el 11-S-2001, la revuelta popular de Argentina, a partir de diciembre 2001; el segundo FSM de Porto Alegre en febrero de 2002; las movilizaciones de Barcelona y Sevilla contra la Presidencia española de la UE en el primer semestre de 2002; el Foro Social Europeo de Florencia, en noviembre de 2002)... y lo que resta por venir.

Este movimiento contra la globalización, que presenta, en su corta vida, unas referencias de luchas tan importantes como las que se acaban de citar, tiene como puntos fuertes los siguientes:

- Capacidad para amalgamar las luchas más variadas, impidiendo la sensación de aislamiento y facilitando la convergencia hacia estados más elevados de unificación de la contestación a la globalización capitalista y de puesta en pie de alternativas.
- Integración, en un ciclo de radicalización, de una capa significativa de la juventud que se identifica con los objetivos y las formas de organización y movilización de este nuevo movimiento de movimientos.
- Implantación de redes de colectivos y movimientos que se extienden a todo el planeta.
- Surgimiento de una nueva cultura de relaciones entre organizaciones y colectivos sociales muy variados, construida sobre el respeto, la pluralidad y la búsqueda de lo que une, en el convencimiento de que éste es el camino para sumar fuerzas contra los enemigos comunes.

1.6. EJES PROGRAMÁTICOS

Este movimiento de convergencia de las resistencias al orden neoliberal puede consolidarse en torno a algunos ejes programáticos transversales:

- El objetivo de igualdad social debe ser reafirmado frente al auge de las desigualdades y de la pobreza favorecida por el capitalismo contemporáneo. La garantía de derechos universales, comenzando por un salario mínimo, es la base concreta sobre la que debe apoyarse todo progreso social. En una sociedad democrática, la fiscalidad debe ser

el medio para redistribuir la riqueza y alimentar los fondos sociales. Los sectores de la agricultura tradicional deben recibir medios adecuados para estabilizarse y progresar (infraestructura, créditos, garantía de precios, etc.). Se trata de dar prioridad a la igualdad contra la búsqueda de rentabilidad capitalista.

- El objetivo de la igualdad de géneros ha de recorrer cada uno de los ejes programáticos que vayan dando consistencia al movimiento contra la globalización. Sería inadmisibile que, estando como estamos en el origen de un nuevo movimiento, no se encarrilaran bien las cosas para evitar los errores de los viejos movimientos sociales que, a la postre, han convertido las reivindicaciones sobre la igualdad de géneros en pegotes que se añadían a los programas, en lugar de indagación de las manifestaciones concretas que en cada caso revelan el papel desigual y subalterno de las mujeres y, consecuentemente, en la realización de las propuestas pertinentes para acabar con estas situaciones.
- La economía mundial debe reorganizarse sobre bases racionales. El fanatismo del libre cambio debe abandonarse en beneficio de la afirmación del derecho de los países a controlar su inserción en el mercado mundial y a organizar cooperaciones regionales. La deuda externa, que ha sido pagada con creces, debe anularse y los países imperialistas, al contrario, deberán pagar sus deudas ecológicas mediante la transferencia de tecnología necesaria para un modo de desarrollo sostenible. Para esto, deben aplicarse políticas energéticas y agrícolas coordinadas y planificadas a nivel mundial.
- La extensión de los derechos sociales está limitada por el capitalismo que acapara para sus propios fines las potencialidades del progreso técnico, y encierra los grandes temas sociales y ecológicos en la estrecha contabilidad de la ganancia. Al contrario, los beneficios de la productividad deben ser utilizados de modo socializado. La reducción del tiempo de trabajo es un medio simple para incrementar el nivel del empleo, extender la esfera del tiempo libre y operar el viraje hacia un desarrollo no productivista. La extensión de la protección social y de los servicios públicos administrados según las necesidades de los usuarios, son las herramientas de una satisfacción no mercantilista de las necesidades sociales. La implantación de la Renta Básica como un derecho ciudadano universal, individual e incondicional, aunque inicialmente no fuera posible llevarla a cabo en todos los países, supondría un avance enorme en la regeneración del Estado de Bienestar.
- La organización capitalista de la producción y las finanzas descontroladas transforman los progresos tecnológicos en catástrofes sociales o ecológicas. Para hacer prevalecer otros criterios y otras orientaciones, hay que oponerse al funcionamiento espontáneo del mercado (lo que trae aparejado la cuestión de la propiedad). La experiencia vivida permite hoy día volver sobre esta cuestión esencial. Las finanzas privatizan las ganancias pero socializan las pérdidas, al precio de una inestabilidad fundamental de la economía. Aunque la nacionalización de los bancos suena a una reivindicación del pasado (y aún más pasada de moda puede parecer la renacionalización de empresas de transportes, energéticas, de distribución del agua, etc.), es necesario arbitrar medidas radicales que pongan por encima de la soberanía de la propiedad privada: la satisfacción de necesidades elementales, las exigencias de calidad y seguridad, la lucha contra la corrupción, etc.

Se trata de oponer al modelo del crecimiento capitalista una concepción alternativa del desarrollo, que tenga como principales objetivos responder a las necesidades sociales

de la mayoría, al tiempo que integra efectivamente las realidades y obligaciones ecológicas que condicionan el porvenir de la humanidad.

1.7. UNIÓN EUROPEA

En nuestro pasado Bilgune mantuvimos una posición analítica sobre la construcción de la Unión Europea (UE) que se alejaba de los dos extremos que eran más comunes en las valoraciones de gentes de izquierdas. Por un lado, las valoraciones más catastrofistas que, extrapolando los problemas y contradicciones con que se encontraba la UE, auguraban crisis importantes en el corto plazo, fundamentalmente relacionadas con la implantación del euro. Por otro, las visiones más benévolas que ponían el énfasis en los déficit que la UE debía cubrir, considerando que el conjunto de la construcción de una Europa unida era positivo, tal como estaba diseñado en sus grandes líneas y que, de lo que se trataba, era de llenar sus *vacíos* políticos (más democracia) y sociales (más garantías para los derechos sociales).

En estos últimos cinco años y a pesar de que los tres últimos han incorporado los problemas accesorios que acarrea, a un proyecto de esa envergadura, la fase de bajo crecimiento del ciclo económico, la construcción de la UE ha avanzado mucho. Se ha aprobado el Tratado de Niza (diciembre 2000) que establece el reparto de poder (los votos) en las diversas instituciones de la Unión; se ha implantado, con indudable éxito, el funcionamiento total de la moneda única (desde enero de 2002); se ha aprobado (Copenhague, diciembre 2002) la ampliación a 10 nuevos países, que entrarán en el año 2004, componiendo una Unión Europea de 25 miembros; y se ha presentado (octubre 2002) el borrador de Constitución Europea, que está siendo elaborado por una Convención y que será aprobado en el 2004.

ESK no tiene una alternativa a la UE, pero sí contamos con algunas ideas que nos ayudan a orientarnos.

- Somos favorables a una UE en la que los derechos de los pueblos sean respetados. Nos oponemos a la hegemonía que tienen los Estados y defendemos que los pueblos sin Estado y las regiones que expresan identidades de las poblaciones tengan un papel mucho más preponderante en la construcción europea. En Euskadi, los arrantzales y baseritarras tienen derecho a que sus reivindicaciones de crecimiento sostenible, tengan representación en la Unión Europea, máxime cuando permanentemente dichos derechos chocan frontalmente con los objetivos neoliberales que defienden los representantes del Estado español en la UE.
- Nos negamos a aceptar que la UE sea, sobre todo, un espacio económico al gusto de los grandes capitales. Apostamos por una UE con un modelo social cada vez más igualitario y justo. Rechazamos cualquier concepción de Unión Europea “fortaleza” y propugamos que Europa debe ser tierra de acogida de gente inmigrante, con respeto pleno a sus derechos en igualdad de condiciones que los nacionales europeos.
- Nos manifestamos a favor de una UE que juegue en el mundo un papel de defensa de la solidaridad y la paz entre los países, los pueblos, las culturas y las civilizaciones.

- Nuestra preferencia política es que la UE desarrolle fórmulas de democracia participativa, que acerque la toma de decisiones a las instancias políticas y administrativas más cercanas a la ciudadanía, que garantice el control efectivo de los aparatos ejecutivos, que respete escrupulosamente todos los derechos humanos y políticos.

Hasta ahora, cincuenta años de construcción europea hegemonizados por el gran capital europeo, han generado escaso malestar social. Las poblaciones de los diversos Estados no han constatado que la construcción de la UE ponía en peligro sus conquistas sociales.

Sin embargo, los últimos años amenazan con un cambio a peor. Ya han comenzado los ataques al Estado de Bienestar en los países de la UE y se seguirán profundizando.

En dichos ataques las mujeres van a resultar especialmente perjudicadas. Los recortes en los servicios sociales les afectan por duplicado. Por un lado, como a cualquier otro ciudadano y, por otro, como personas sobre las que siguen recayendo las principales tareas de cuidado de los demás (de los niños y niñas, de los ancianos y ancianas, de los enfermos y las enfermas, del hogar, etc.).

Desde hace unos años en la UE se sufre el *síndrome del rezagado* con relación a EE.UU. El Consejo Europeo aprobó en una reunión extraordinaria en marzo de 2000, en Lisboa, un documento titulado “Empleo, reforma económica y cohesión social. Hacia una Europa de la información y el conocimiento”. Se ponía en marcha, así, lo que se conoce como la Estrategia de Lisboa, cuyo objetivo es llevar adelante, a lo largo de los próximos 10 años, las reformas que permitan colocar a la Unión Europea como líder económico mundial. La conclusión a la que han llegado los poderes económicos y políticos, es que la UE sólo saldrá del retraso que viene acumulando en la última década, con relación al inmenso avance de los Estados Unidos, si se lanza a realizar las pertinentes reformas estructurales. Reformas de la economía, de las relaciones laborales y en general del modelo social, todas ellas encauzadas por la vía del modelo americano. En el horizonte más cercano el objetivo de estas reformas es seguir degradando el mercado laboral y rebajar las coberturas del sistema de pensiones y de la sanidad pública.

Vivimos en un mundo incierto. La UE es, en buena parte, producto del mundo anterior (el que existió en Occidente entre el final de la IIª G.M. y el final del llamado socialismo realmente existente), aunque sólo sea porque cuarenta de sus 50 años de historia pertenecen a ese mundo. El edificio político construido hasta ahora es lo suficientemente sólido como para afirmar que será capaz de afrontar ese mundo incierto. Sin embargo, la duda y el temor que tenemos las gentes de ESK y otras muchas, es que el futuro de la construcción de la UE entre por derroteros cada vez más conservadores y reaccionarios.

Las fuerzas que empujan en esa dirección son poderosas. De un lado, los intereses de los grandes poderes económicos europeos, para los cuales el marco de la UE presenta excesivas concesiones sociales de cara a la rentabilidad de sus negocios. Ese marco es cada vez más una excepción del ancho mundo globalizado en el que campa un capitalismo salvaje que sólo está dispuesto a seguir sus propias reglas.

De otro, el hegemonismo norteamericano que parece decidido a dictar las normas al conjunto del planeta. Este hegemonismo distorsiona enormemente la construcción de la UE, tanto porque le pone ante el espejo de sus limitaciones en múltiples campos (política de defensa y de exterior, sin ir más lejos), como porque genera divisiones internas entre los socios europeos y convulsiona cada poco al conjunto de los países

del mundo con sus iniciativas bélicas, obligando a la UE a una política permanentemente seguidista.

En tercer lugar está la efervescencia de los desposeídos del mundo. La UE seguirá siendo para ellos un punto de referencia fundamental, tanto para sus inmigraciones como para sus demandas de solidaridad. Si la UE avanza por el camino de seguir convirtiéndose en una fortaleza cada vez más cerrada a estas gentes y se contamina de elementos de los discursos reaccionarios que justifican estas políticas, se estarán creando las condiciones para que, también en el interior de los países de la UE, crezca el caldo de cultivo para que se implanten políticas de recortes de las libertades.

Nuestra esperanza está en que, por primera vez en la historia de la construcción de la UE, existen sujetos conscientes de esta deriva reaccionaria que nos amenaza. Que son sujetos activos, movilizados y movilizadores, que cuentan con propuestas. Son sujetos que parecen estar dispuestos a tomar la palabra en todo lo que afecta a la construcción de la UE. Seguramente porque están persuadidos de que la época en que era compatible una UE hegemónica por el gran capital que respetara las conquistas sociales toca a su fin.

2.

SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA EN EL ESTADO ESPAÑOL Y EN EUSKAL HERRIA

2.1. ESTADO ESPAÑOL

Desde finales de 1993 la economía española ha registrado nueve años de continuo crecimiento, especialmente intenso entre 1997 y 2000 (4,2% de crecimiento medio del PIB). Este crecimiento ha reducido el diferencial de renta por habitante existente entre el Estado español y Europa (medido en paridades de poder adquisitivo el PIB per cápita español era en 1995 el 79,6% de la media comunitaria y hoy es el 82,8%). Sin embargo, entre los años 95 y 98, la distribución de la renta empeoró en el Estado español (aumentó la desigualdad entre los ingresos totales del 20% más rico de la población frente al 20% más pobre), cosa que ocurrió al revés en Europa.

El diferencial de crecimiento aludido en el párrafo anterior supuso, a partir de 1995, una creación de empleo por encima de la media comunitaria en 1,4 puntos. La tasa de empleo española (medida para el conjunto entre 15 y 64 años) ha pasado del 48,2% en 1992 al 57,5% en 2001 (datos Eurostat). En la Unión Europea ha crecido algo menos de 3,5 puntos, hasta situarse en un 63,9%. El dato del Estado español aún está 12,5 puntos por debajo del objetivo fijado en el Consejo Europeo de Lisboa (70% para el año 2010). En el caso de las mujeres, aunque el comportamiento ha sido relativamente mejor, en el 2001, todavía había 12 puntos de diferencia con la media europea, siendo, con su 42,7%, una de las más bajas de la UE y estando a 17 puntos de distancia del objetivo fijado en Lisboa.

Las tasas de paro (según Eurostat) han evolucionado muy favorablemente, pasando del 17,7% de 1992 al 10,4% de 2001. En ese mismo periodo la tasa de paro de la Unión sólo se recortó desde el 9,2% al 7,3%. También el paro femenino y el de la gente más joven han mejorado, si bien la diferencia con la media de la UE sigue siendo muy alta.

La temporalidad es uno de los rasgos diferenciales más acusados y persistente del mercado de trabajo español comparado con el europeo. Ha servido de poco la firma del del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo de principios de 1997, pues los contratos temporales que alcanzaban el 34% del total de contratos existentes en 1996 sólo han descendido hasta el 31,2% en 2001. En la UE el dato medio de temporalidad en 2001 era del 13,4%. En el caso de las personas jóvenes el problema es más grave. Su temporalidad alcanza el 70% (40% en la Unión Europea). Si, como es previsible, a lo largo del año 2003 se destruye empleo, dadas las perspectivas de bajo crecimiento, el ajuste afectará sobre todo a los trabajadores y trabajadoras temporales.

Según la Encuesta de Población Activa de Eurostat, en 1992, el porcentaje de ocupados a tiempo parcial en el Estado español era algo inferior al 6%, menos de la mitad de la que se recogía para la UE; en 2001 ese mismo porcentaje apenas había aumentado en 2 puntos, mientras que el correspondiente a la Unión había crecido cerca de 4 puntos. La contratación a tiempo parcial en el Estado español es una de las formas más precarizadas de contratación, constituyendo una gran bolsa del nuevo modelo de pobreza que afecta a la gente con empleo.

Entre 1992 y 2001 el sector público español ha conocido una progresiva reducción del déficit público y una ofensiva política de privatizaciones. Espoleado por los criterios exigidos para entrar en la tercera fase de la Unión Económica y Monetaria, fijada en el Acuerdo de Maastricht, el déficit público que alcanzaba en 1993 un 7,1% del PIB se ha convertido en prácticamente nulo en el año 2001. Este fenómeno ha sido posible por la continuada contención del gasto público, particularmente de la inversión y por un

ligero aumento de la presión fiscal, debido fundamentalmente al peso de la imposición indirecta en el conjunto de los ingresos tributarios. Además, por supuesto, del concurso que han aportado los ingresos de las privatizaciones.

El proceso privatizador del sector público empresarial español se inició en 1986, con el PSOE en el Gobierno. Sin embargo, ha sido desde 1996, de la mano del PP, cuando ha cobrado su máxima intensidad. Desde esa fecha se han vendido, total o parcialmente, 43 empresas públicas, obteniéndose más de 30.000 millones de euros (5 billones de pesetas).

Como se ha dicho más arriba, el móvil fundamental de las privatizaciones ha sido recaudar dinero para tapan el déficit público. De todas formas, se ha aprovechado la exigencia de la Unión Europea de abrir a la competencia sectores como la telefonía o los sectores energéticos, en los que existían monopolios estatales, para justificar una carrera de privatizaciones que han puesto, en muchos casos, las empresas vendidas en manos de amigos de gente de los Gobierno del PP.

En términos generales se puede decir que las privatizaciones han dilapidado un capital público inmenso. Para el conjunto de la sociedad esta política no ha sido positiva. Por un lado, las plantillas de las empresas privatizadas han perdido empleos y han visto empeorar sus condiciones laborales. Por otro, la gente como consumidora no ha notado ninguna ventaja con la desaparición de los monopolios públicos y la apertura a la competencia.

A lo largo de la última década, la inflación registrada en el Estado español ha sido sistemáticamente superior a la de los países miembros de la Unión Europea. Pero ha sido la inflación subyacente (descontados los precios de los alimentos no elaborados y de los productos no energéticos) la que más resistencia a la baja ha presentado, lo que apunta a que las reformas estructurales de los mercados de bienes y servicios para introducir mayor competencia, siguen siendo una asignatura pendiente. Sin ninguna soberanía sobre la política monetaria puesto que está en manos del Banco Central Europeo, la pérdida de competitividad que este elevado diferencial de inflación puede tener para la economía española es muy importante. El ajuste vendrá, dada la situación baja del ciclo económico en que nos encontramos, y si nadie lo remedia, seguramente a través de la presión contra los salarios y otras condiciones laborales.

2.2. COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO (CAPV)

(Hemos tomado los datos que van a continuación del documento nº 9, octubre 2002, elaborado por el Gabinete de Estudios de ELA y publicado por MANU ROBLES-ARANGIZ INSTITUTUA).

En 1993, la participación de las rentas de trabajo ascendía al 55,4% del PIB, mientras que en 2001 era 49,8%. Es decir, en la fase de crecimiento económico, el peso de la Remuneración de Asalariados sobre la riqueza ha caído 5,6 puntos. Por su parte, el Excedente Bruto de Explotación ha ganado peso en los últimos años. En 1993 su participación ascendía al 37,2% del PIB, mientras que en 2001 llegó al 40,6%, con un incremento a lo largo de esos años de 3,4 puntos del PIB.

Esto significa que desde que se inició la actual fase de crecimiento económico se ha venido produciendo un reparto de la renta muy desigual, ya que mientras que los tra-

bajadores y trabajadoras han venido reduciendo paulatinamente su participación, las rentas empresariales y del capital la han ido ganando. Ésto se ha debido a que los aumentos de beneficios empresariales han sido muy superiores a los aumentos de los costes de personal totales, a pesar del aumento del empleo que ha tenido lugar en este periodo.

En 1993 los gastos de personal representaban un 24,8% del valor de la producción de las empresas, mientras que en 2000 sólo llegaban a un 16,1%. Esto significa que los costes de personal han perdido un 50% de su incidencia. Si se recuperase la mitad del peso perdido en estos 7 años, se podría generar empleo para 76.000 personas.

La repercusión de los beneficios brutos en las cuentas de explotación ha sido justo la contraria. Han pasado del 3,94% del valor de la producción en 1993 al 8,16% en 2000. Resulta palmario que las rentas empresariales han resultado muy favorecidas en esta fase de crecimiento del ciclo.

El empleo en la industria y la construcción de la CAPV ha crecido mucho entre 1996 y 2000, pasando de 249.650 personas empleadas a 305.210. Sin embargo, el gasto de personal total sólo creció en ese periodo un 32%, lo que significa que, el gasto por persona ocupada ha tenido un incremento muy pequeño, el 8% en el total de los cuatro años. Tomando como referencia el IPC del año anterior, los precios crecieron un 9,9%, lo que quiere decir que en esos cuatro años el gasto por persona ocupada ha crecido 1,9 puntos menos que el IPC.

La principal causa de esta tendencia negativa, en una etapa de fuerte crecimiento económico, hay que buscarla en la precariedad laboral, puesto que es a causa de ella que las nuevas incorporaciones al empleo se vienen realizando en unas condiciones laborales bastante peores de lo que deberían ser. De esta situación se aprovechan las empresas para aumentar sus beneficios.

De la evolución del sistema de pensiones en la CAPV se pueden extraer las tres siguientes conclusiones:

1. Ha descendido el peso de las pensiones sobre la riqueza. El gasto en pensiones de la Seguridad Social en la CAPV en 1996 era el 9,7% del PIB, pasando en 2001 a ser el 9,1%.
2. Ha descendido la presión fiscal que suponen las cotizaciones sociales, al pasar del 9,9% del PIB al 9,6% entre los años 1996 y 2001.
3. Ha aumentado el superávit del sistema de pensiones. En 1996 el superávit era del 0,13% del PIB y en 2001 es del 0,51%.

Estas conclusiones conducen, a su vez, a desmontar algunas falsificaciones existentes sobre estos temas: es mentira que el sistema de pensiones esté en quiebra o cercano a ella, puesto que su superávit crece; es igualmente falso que se esté disparando el gasto en pensiones; y, por último, la presión fiscal que suponen las cotizaciones disminuye a pesar del aumento del empleo.

La protección del desempleo arroja el siguiente panorama en la CAPV:

1. Desciende el peso de las prestaciones por desempleo sobre la riqueza. Pasa de 1,62% del PIB en 1996 a 1,02% en 2001.

2. Se mantiene la presión fiscal que suponen las cotizaciones al desempleo en torno al 1,9% a lo largo de estos cinco años.
3. Aumenta el superávit del sistema de protección por desempleo. Pasa del 0,29% del PIB en 1996 hasta el 0,94% del PIB en 2001.

Si a los gastos por pensiones y desempleo le sumamos los de la incapacidad temporal por todos los conceptos, así como los correspondientes ingresos por estas contingencias (enfermedad común, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales), tendremos el cuadro completo de la evolución de la protección social en manos del Estado.

Entre 1996 y 2001 se han producido los siguientes fenómenos en esta protección social:

1. Ha descendido el gasto social por estos conceptos en relación al PIB. Ha pasado desde el 12,2% al 10,8%.
2. Se ha mantenido el peso de las cotizaciones sobre la riqueza en el 12,5% del PIB.
3. Ha aumentado el superávit del sistema. En 1996 había un superávit del 0,32% del PIB y en 2001 ha pasado a ser del 1,78%.

El gasto público del Gobierno Vasco en materia de educación y sanidad pública, medido sobre el PIB, ha experimentado un descenso en el periodo 1996-2001:

1. El gasto público de educación ha pasado del 4,04% del PIB en 1996 al 3,79% en 2001.
2. El gasto público de sanidad ha decrecido desde el 4,61% del PIB de 1996 hasta el 4,32% de 2001.

2.3. LA GENTE TRABAJADORA Y LA COYUNTURA ECONÓMICA

Nos encontramos en la parte baja del ciclo económico iniciado tras la crisis de hace 10 años (1992-93). Aquella fue una crisis fuerte (caída del PIB hasta el 2% y enorme destrucción de empleo) pero de corta duración. La situación actual es muy distinta a la de entonces. Aunque no pueda hablarse de recesión (crecimiento negativo del PIB), desde finales de 2000 la tasa de crecimiento comenzó a descender, sin que hasta el momento haya acabado de tocar suelo. Hoy nadie sabe cuándo se iniciará un nuevo ciclo de crecimiento. Los motores de la recuperación económica no tienen energía suficiente para impulsarlo. Y eso sin contar acontecimientos que puedan precipitar aun más la crisis (la guerra de Irak).

Los problemas que tienen las economías española y la vasca para iniciar una recuperación son similares. El fundamental es su dependencia de una coyuntura internacional adversa, ya que ni una ni otra tienen capacidad autónoma para remontar la situación por su cuenta. Los principales países de Europa y EE.UU. están lastrados por un excesivo endeudamiento de las familias, las empresas y las Administraciones públicas, las bolsas siguen registrando la situación negativa de los tres últimos años y las políticas monetarias (bajada de los tipos de interés) y fiscales (bajada de impuestos) parece que ya han sido utilizadas hasta la extenuación.

Ambas economías han ido chupando rueda del tren europeo. El crecimiento tan potente de esta última década tiene mucho que ver con eso. Pero ese efecto es ya agua pasada. La política económica que se ha hecho en estos pasados años ha sido estrictamente la que venía dictada por Bruselas (la necesaria para entrar en el euro). Ésto ha generado, en el Estado español, una mentalidad de que no hay ningún margen para hacer política económica salvo en los flecos que deja la Unión Europea.

Incluso las cosas todavía pueden ir a peor si se confirma que las dos locomotoras que han tirado de la economía española en los últimos años han pinchado. Se trata de la inversión exterior y del turismo. En ambos casos, la globalización puede jugar una mala pasada. La inversión exterior ha bajado y se está produciendo cierta deslocalización industrial. Una Unión Europea de 25 miembros puede profundizar este proceso. En cuanto al turismo, el que ofrece el Estado español es cada vez más caro con relación al de otros sitios.

A la gente trabajadora los años de crecimiento sólo le han supuesto más empleo. Puede pensarse que esto ya es mucho partiendo de los niveles de desempleo que teníamos a mediados de la década pasada. Incluso que, habiendo sido las mujeres, la gente joven y las personas inmigrantes, quienes más han mejorado su situación de empleabilidad, se ha restañado la injusticia social existente con estos colectivos.

Esta apreciación es falsa. Por un lado, el empleo de estas personas es muy precario y cuenta con peores salarios y peores derechos que el de la gente fija. Por otro lado, parte de ese empleo ya se ha empezado a destruir y son estos colectivos los primeros damnificados. Pero, mirando más allá, con una visión clasista, se puede comprobar que a lo largo de todos los muchos y buenos años de crecimiento económico ha aumentado la desigualdad en la distribución de renta entre el capital y el trabajo. Es decir, que aunque aumentó el empleo, a pesar de todo aumentaron más los beneficios, con lo cual la parte apropiada por los empresarios en el reparto de la riqueza creada ha mejorado su situación relativa.

El neoliberalismo y la globalización capitalista han conseguido acabar con el paradigma existente hasta los años ochenta. Según ese paradigma las etapas de crecimiento permitían que avanzara, en la distribución del PIB, la parte que se llevaban las rentas del trabajo. Era fruto del crecimiento del empleo. Hoy, con un empleo cada vez más degradado y con un estado de bienestar en retroceso, se ha quebrado el paradigma del capitalismo de rostro humano.

Cuando la economía va bien se extiende entre la mayoría de sectores de la población un optimismo acrítico. Ni se disputa con suficiente combatividad en la negociación colectiva una parte de los beneficios empresariales, ni se presiona a las Administraciones Públicas para que hagan políticas sociales. El resultado es el ya visto de a más crecimiento económico, más desigualdad social.

La política económica y social desarrollada por el Gobierno Aznar, con la excepción del Decretazo de la Reforma Laboral, que dio lugar como respuesta a la HG de 19-20 de junio de 2002, ha sido poco agresiva con la gente trabajadora y ha permitido mantener a CC.OO. y UGT una actividad de casi permanente conciliación (la excepciones son escasas, como las desavenencias en la política retributiva de los funcionarios o en la reforma de las pensiones de 2001, por parte de UGT).

Lo anterior no significa que el Gobierno Aznar haya llevado a cabo una política social. Todo lo contrario. De la mano de las leyes de acompañamiento de los Presupuestos

Generales y de otro tipo de regulaciones de baja publicidad, ha ido desequilibrando las relaciones laborales, todavía más, en favor de los empresarios. Ejemplos como los de las bajas por enfermedad, la contratación temporal, etc., sirven de botón de muestra.

En una coyuntura económica favorable a un Gobierno le resulta más difícil imponer medidas que ataquen a los sectores más frágiles. Digamos que están menos justificadas porque no aparecen como necesarias para salvar las cuentas públicas, por ejemplo. Ha sido el caso del proyecto de Decretazo de la Reforma Laboral del pasado año, en el que Aznar hubo de retroceder.

Con base en esta misma razón está a la espera la próxima reforma de las pensiones. El Acuerdo de 2001 del Gobierno-CC.OO.-CEOE, si bien no supuso recortes en las pensiones, creó las condiciones para abordarlos en un próximo futuro (mediante la extensión del periodo de cómputo a toda la vida laboral). El hecho de que CC.OO. se aviniera a firmar aquel Acuerdo daba ventajas al Gobierno sin obtener a cambio nada relevante.

Así como hemos dicho que la política laboral del Gobierno Aznar no ha sido especialmente agresiva, otras facetas de su política si lo han sido. Ahí esta la reaccionaria política de inmigración, la de seguridad y orden público o la de enseñanza; por no hablar de su política autonómica. En esas áreas ha quedado muy al descubierto el pedigrí de derechas del Gobierno estatal.

En la CAPV la política de los Gobiernos de Ardanza y del actual Gobierno Ibarretxe puede ser calificada sobre la base de los datos del epígrafe 2 de la primera parte de este documento. Y no sólo de estos Gobiernos, sino del conjunto de las Administraciones públicas de la CAPV. El retroceso del gasto social es visible se mida como se mida. En el caso de esta Comunidad ese retroceso no tiene otra justificación que la voluntad de hacer una política sometida a la ortodoxia neoliberal hasta extremos ridículos. La CAPV apenas tiene deuda pública y cuenta, por tanto, con una solvencia financiera suficiente para abordar políticas más sociales. Por lo menos, para que no resulte tan escandalosamente descompensada la comparación que se puede hacer con las políticas de subvención al capital privado.

El caso más lacerante de esta política cicatera del Gobierno Vasco es el que se da en su política de pobres. Aunque las cifras de pobreza que arroja la última Encuesta de Pobreza y Desigualdades 2000, sean gravísimas, pues implican un avance de la pobreza, en algunas mediciones incluso hasta los niveles de hace quince años, el Gobierno Vasco es incapaz de introducir los cambios legislativos y la dotación presupuestaria que permitirían, de verdad, erradicar la pobreza en nuestra tierra.

Actualmente también se están utilizando Expedientes de Regulación de Empleo precipitados y sin justificación, ante el mero hecho de una bajada coyuntural de la carga de trabajo, sin que la patronal esté dispuesta a asumirla después de haber tenido beneficios extraordinarios en estos últimos años. Debemos luchar como sindicato contra la idea, cada vez más asentada en las fábricas, de que hay dos categorías de asalariados, los fijos y los eventuales, porque perjudica notoriamente al empleo precario y a medio plazo al empleo fijo.

3.

**OBJETIVOS Y
TAREAS DE E.S.K.**

Han pasado 5 años desde el nacimiento de ESK, como producto de la Convergencia entre ESK-CUIS y la Izquierda sindical de CC.OO. Cinco años de intensa actividad, transcurridos los cuales podemos afirmar que ESK es ya una organización única, enormemente plural, pero en la que no es posible establecer líneas que delimiten las dos viejas corrientes que se fusionaron en el BILGUNE de 1998.

Ésta es, quizás, la característica más destacable y positiva de aquella decisión.

El mantenimiento del espacio electoral y el crecimiento de la afiliación, son los otros dos rasgos más reseñables de la unidad alcanzada en aquellas fechas.

Levantar acta de este hecho, nos permite iniciar un recorrido crítico sobre el trabajo sindical realizado a lo largo de estos 5 años.

3.1. IDEAS FUERZA Y ACTITUDES SINDICALES

Para comprender bien el balance de nuestra actividad sindical en estos últimos cinco años, así como para acertar a trazar correctamente las tareas futuras, nos parece conveniente comenzar por reflexionar sobre las ideas fuerza y las actitudes profundas que guían nuestro sindicalismo.

★ *Sindicalismo militante*

Es previo a todo el resto de ideas que orientan el trabajo sindical. Sin la promoción de un sindicalismo militante las mejores ideas valdrán poco. A la postre el sindicalismo lo hacen las personas, con su entrega, con su voluntariado.

Para nosotros, hablar de sindicalismo militante no es fijar unos mínimos elevados de militancia sindical. Es fijar una actitud y construir sobre ella el resto del edificio sindical. Es apostar por un sindicalismo con raíces, que vive, a través de las personas militantes, con la gente trabajadora, en sus centros de trabajo.

Las organizaciones sindicales deben ser lo que son sus militantes. Es inaceptable, desde nuestra concepción del sindicalismo, que la militancia se enmascare o se supla por otros medios. Todos los valores que una organización sindical predica deben ir incorporados en su militancia.

No debe haber contradicción entre afiliación y militancia, igual que no la debe haber entre la estructura organizativa y la militancia. No todos los afiliados y afiliadas serán militantes (activistas) sindicales, pero sí colaboradores con mayor o menor grado de aportación voluntaria. La negación se desata cuando la afiliación que engrosa una organización va a la contra de la gente militante.

Lo mismo puede pasar con la estructura organizativa. Estamos demasiado acostumbrados a ver cómo proliferan estructuras organizativas excesivas, que buscando la eficacia a cualquier precio, inhiben la militancia. La regla debe ser la contraria. Segregar las instancias y aparatos organizativos que amplíen la capacidad de trabajo de la gente militante, que cuenten con demanda solvente por parte de esta gente.

★ *Sindicalismo preocupado por los valores*

Se puede entrar a discutir si los valores deben ser unos u otros, pero lo que está fuera de discusión, desde nuestro punto de vista, es que el alma del sindicalismo la conforman los valores que defiende y por los que lucha. Lo cual, por supuesto, no se justifica con los programas que contienen dichos valores sino con las actitudes prácticas que manifiestan el trabajo sindical concreto en defensa de los valores.

Es muy común que la práctica sindical se distancie tanto de los valores que los pierda de vista. A muchas prácticas sindicales les guía la eficacia medida en términos de mejorar la afiliación, la representatividad, el poder sindical, etc. Hay tanta costumbre de medir la utilidad de la gestión sindical en estos términos que los valores quedan para los papeles y los discursos.

★ *Las personas perjudicadas de esta sociedad*

Creemos que es hacia estas personas hacia las que debe dirigirse el principal afán reivindicativo del movimiento sindical. Es una cuestión ética, primaria, que debe movernos a defender, en primer lugar, a las personas que peor lo están pasando, teniendo una especial mirada hacia las mujeres que, en casi todos los terrenos, sufren las peores condiciones.

A veces se ha planteado que esta defensa es contradictoria con la propia base afiliativa de los sindicatos, integrada mayoritariamente por sectores bien instalados en el mundo laboral. Sin embargo, experiencias hechas en los últimos años, permiten asegurar que no es así. Es una cuestión de actitudes, a la que se le puede añadir una argumentación fundamentada. Permitir que la precariedad se extienda y se enquistee en las empresas, generando bolsas de personas trabajadoras perjudicadas con relación al resto de la plantilla es tirar piedras contra el propio tejado de la gente mejor instalada. Por un lado, siempre estará el chantaje empresarial que recordará que esa situación está institucionalizada por acuerdo de la mayoría de la plantilla y, por otro, esas bolsas de precariedad serán una permanente espada de Damocles para presionar a la baja las condiciones mejores del resto.

Trascendiendo el ámbito de las fábricas, ocurre otro tanto en los sectores y en el conjunto de la sociedad. La inhibición en la defensa de las personas más damnificadas, sólo favorece a la larga al funcionamiento de una sociedad que se basa en la generación de desigualdades y a los poderes económicos y políticos que más se benefician de ella.

En los últimos tiempos, de la mano de iniciativas de la *mayoría sindical vasca*, en colaboración con otros movimientos se ha avanzado en la defensa de reivindicaciones cuya consecución (el caso del Salario Social) favorecería a la gente pobre, y de forma particular a las mujeres. Es una manifestación de solidaridad útil, que está ayudando a descubrir estas nuevas realidades a sectores amplios del mundo del trabajo. Sin embargo, estos mismos sectores, poco o nada activados por las direcciones sindicales, están dejando pasar el tiempo sin combatir la precariedad creciente que se extiende en sus centros de trabajo. Claro que en este ámbito la solidaridad exige niveles de compromiso y lucha más sólidos.

★ *Implicación en la construcción nacional de Euskal Herria*

La implicación en la construcción nacional nos parece una necesidad evidente del tipo de sindicalismo que defendemos. Un sindicalismo enraizado en la propia sociedad, cuya mirada abarca un horizonte sociopolítico y que lucha contra realidades que considera injustas. Todos estos ingredientes se dan en la construcción nacional, aunque ahora predomine el de la injusticia que supone que el Pueblo Vasco siga sin tener capacidad propia para construirse como pueblo.

Los problemas, en un tema como el que nos ocupa, son más del tipo de hasta dónde debe implicarse una organización sindical como ESK. La experiencia dice que la implicación en algunas campañas (ya sean a favor del euskara, por los derechos de las presas y presos vascos, por el derecho del pueblo vasco a decidir libremente y sin injerencias, etc.) no resulta problemática. Es más complejo, sin embargo, medir hasta dónde debe llegar la definición que necesita nuestro sindicato sobre la construcción nacional. Porque sería un error garrafal provocar conflictos y divisiones por una cuestión que, a la postre, debe permitir sin problemas la convivencia sindical aún teniendo distintas opiniones sobre la construcción nacional.

★ *Tensión feminista. La mirada de género*

Se trata de superar la vieja orientación de añadir la clásica tabla reivindicativa de derechos laborales (o sociales o políticos) de las mujeres, para ir a una nueva visión consistente en comprender que, en todas las realidades de nuestra vida, está presente la construcción basada en el género. Que hay que descubrirla, sacarla a la luz, denunciarla y plantear alternativas para combatirla.

Los múltiples campos sobre los que trabaja el sindicalismo que aquí estamos defendiendo ofrecen enormes posibilidades para hacer aflorar las injusticias de género que se provocan sobre las mujeres. Lo que aquí proponemos, al principio puede parecer un poco complicado, pero una vez conectado el nuevo chip es cuestión de gimnasia mental concreta. Por ejemplo: al estudiar una estadística de paro o de empleo o de salarios o de pobreza o de accidentes laborales..., debe buscarse la afectación específica de las mujeres. En ocasiones no existirán ni datos desagregados, en este sentido, lo que será motivo de denuncia, pero cuando los haya, habrá que desentrañar por qué son distintos (casi siempre peores) que los de los hombres y cómo debería actuarse para cambiar las cosas. Otro tanto ha de suponer cuando se diseñe una determinada campaña sindical dirigida al conjunto de la ciudadanía, o del mundo del trabajo o a sectores sociales específicos. También ahí debe buscarse la especificidad de género si la hubiere. Cabe decir lo mismo en torno a las situaciones de pobreza, así como a la cuestión de los horarios laborales, de enseñanza, o de actividades sindicales establecidos históricamente desde una perspectiva que excluye o dificulta la participación de las mujeres. En todo caso, lo señalado no son más que ejemplos reales de un campo de trabajo que debe abarcar todas y cada una de las facetas de la realidad social.

★ *Actitud resistente*

Fruto de la historia de derrotas soportada en la larga crisis de los años 80, de la cultura pactista que embargó a la mayoría del sindicalismo desde aquella época, de la pérdida

de derechos laborales endosada por las sucesivas reformas laborales y de las transformaciones radicales introducidas en todos los ámbitos productivos, en la inmensa mayoría de centros de trabajo se ha instalado la paz laboral como cotidianeidad. Es una paz laboral, en bastantes casos institucionalizada en acuerdos y convenios, que sólo es rota, con suerte, con motivo de las negociaciones colectivas plurianuales.

Es una paz, por otro lado, que contrasta con la gran movilidad que registra la vida laboral de las plantillas (innumerables altas y bajas, multitud de movilizaciones de puestos, de jornadas...) y que da lugar a malestar y quejas, pero que no se transforman normalmente ni en reclamaciones serias ante los empresarios, ni mucho menos en protestas y movilizaciones.

La mayoría de sindicatos no manifiesta actitudes resistentes con relación a los problemas cotidianos de las relaciones laborales de los centros de trabajo. Y es un error, porque ello no sólo envalentona a los empresarios, sino que les fortalece invadiendo derechos que todavía conserva la gente trabajadora y cuya progresiva dejación práctica acaba por convertirlos en papel mojado.

★ *Innovadores*

Fórmulas de reducción del tiempo de trabajo para generar empleo; fórmulas de frenar la creciente utilización de ETTs., empresas de servicios, o subcontrataciones, que traen consigo una enorme bolsa de trabajadores de plantilla con menos derechos; fórmulas de gestión del tiempo laboral que impida el uso a la carta que desean los empresarios o la extensión del trabajo a turnos que hace desaparecer los sábados, domingos, festivos y vacaciones veraniegas; subidas salariales que buscan cerrar los abanicos salariales... En estos campos se vienen dando aportaciones novedosas que tienen la virtud, tanto de plantarle cara al empresario como de revitalizar a sectores de sindicalistas que ya no creían en las viejas recetas.

Nuestra militancia sindical ha sido proclive a innovar. En estos tiempos que vivimos esas innovaciones son obligadas. Sin embargo, deben contar con ciertas garantías. Por un lado, han de ser pedagógicamente explicadas a los afectados para salvar las lógicas resistencias de lo nuevo. Por otro, han de satisfacer los criterios que en estas ideas que guían nuestro sindicalismo estamos defendiendo.

★ *Abrirse a nuevos aires*

Una de las ventajas de apostar por un sindicalismo sociopolítico es que obliga, a quien lo hace, a abrirse a otros aires distintos de los que emanan del cerrado mundo de lo laboral. Y esos nuevos aires pueden traer ideas y experiencias que acaban por prender y mejorar el sindicalismo que se venía haciendo. Así ha ocurrido, sin ir mas lejos, con la Carta de Derechos Sociales y la popularización de la reivindicación del Salario Social.

En una escala más reducida, otras experiencias que se pueden anotar dentro de la fructífera colaboración entre sindicatos y movimientos sociales son: las campañas contra las discriminaciones de género, diversos temas ecológicos, la larga lucha de la insumisión al servicio militar, el tema del euskara, el trabajo internacionalista, emigración, etc. Éste es un camino por el que merece la pena perseverar.

Dentro de los nuevos aires, sin duda el que más juego está dando a nivel mundial, es el de la lucha contra la globalización. La conjunción temática, organizativa y la masividad y riqueza movilizadora que se está registrando, eran desconocidas desde hacía muchos años. La versatilidad que tiene un eje de trabajo de este tipo es enorme. Permite encontrar su hueco a todo tipo de organizaciones, desde grandes sindicatos a pequeñas y desestructuradas organizaciones de cualquier naturaleza.

Además, de la mano de la participación sindical en el movimiento contra la globalización capitalista, se están empezando a escribir nuevas páginas de internacionalismo.

★ *La importancia de la unidad*

Nunca en el pasado, ESK había hecho una experiencia tan larga e intensa de unidad como la que ha supuesto participar en la *mayoría sindical vasca*. El resultado ha sido reconfortante porque ha permitido experimentar la utilidad y los valores concretos que genera una unidad sindical honestamente planteada y bien gestionada.

Ciertamente que la unidad tiene sus exigencias, que no se puede plantear con cualquier organización, para cualquier tema y en cualesquiera circunstancia, pero creemos que la voluntad unitaria mueve montañas. Por otro lado, no sabemos de que pasta está hecha esa voluntad, pero estamos convencidos de que en ella hay una enorme carga subjetiva, de convencimiento intuitivo.

3.2. LA ACTIVIDAD SINDICAL.

No puede entenderse la actividad sindical de ESK en estos últimos cinco años al margen de dos fenómenos de enorme significación. De un lado, la coyuntura económica y política. De otro, la trayectoria unitaria de la *mayoría sindical vasca* y su posterior quiebra.

A partir de mediados de los 90, la economía conoce un período de bonanza que trae consigo, junto al crecimiento del empleo y su consiguiente mejora de las condiciones generales de vida, una revalorización del sindicalismo.

Éste no es un fenómeno que se circunscriba al sindicalismo vasco. Afecta, igualmente, al Estado español y a algún otro país occidental más; pero adquiere una dimensión especial en Euskal Herria de la mano del protagonismo socio-político que obtienen ELA y LAB a partir de la declaración conjunta ante el Aberri Eguna de 1995; la decisión de ELA de liderar el movimiento soberanista (Gernika 1997), y el peso que toman como impulsores del acuerdo de Lizarra-Garazi.

El auge del sindicalismo, y del vasco en particular, tiene su reflejo en distintos aspectos. Se observa en el crecimiento de la afiliación sindical que alcanza a todos los sindicatos, con una notable incorporación cuantitativa de mujeres. Y se aprecia, asimismo, en el relevo generacional que va produciéndose, lenta pero nítidamente, de la mano de la incorporación de gente joven a los centros de trabajo, por mucho que la entrada de savia nueva no haya generado, de momento, grandes modificaciones ni en el mundo laboral, ni en el patio sindical.

Pero la revalorización del sindicalismo vasco se da, de manera fundamental, en la recuperación de la valoración social, y en su capacidad para realizar propuestas en los ámbitos laborales y sociales, y de acompañar las mismas con un amplio nivel de movilización.

A lo largo de estos 5 años, ESK, en la mayoría de las ocasiones de manera unitaria con ELA, LAB y STEE-EILAS, ha desarrollado un importante trabajo sindical de concienciación y movilización. La lucha por la Renta Básica, cuyo punto culminante se alcanzó en la HG del 21/M/99; las distintas movilizaciones contra las discriminaciones, la precariedad y la salud laboral; las reivindicaciones a favor del empleo y las 35 horas; así como la conflictividad de la negociación colectiva, son los hitos fundamentales de ese intenso trabajo sindical y social, sobre los que merece la pena detenerse un poco.

3.3. LA LUCHA POR EL EMPLEO Y LAS 35 HORAS

La persistencia de elevadas cotas de desempleo, y de manera especial entre las mujeres y la juventud, colocó a la lucha por el empleo en el mascarón de proa del sindicalismo. La reivindicación de las 35 horas, como mecanismo de creación de puestos de trabajo, además de justa y conveniente, permitió, por la claridad y sencillez de la consigna, que alcanzara una gran popularidad. Y quizás lo que fue más importante, que los sindicatos recuperaran, frente a la patronal y el Gobierno, una iniciativa que habían perdido durante los años en los que el paro campó a sus anchas y había arrasado con las perspectivas sociales y con los programas sindicales.

La recuperación económica; la mejora de las tasas de empleo y, porque no decirlo, la perversión de las horas extras, en muchas ocasiones consentidas por los sindicatos, junto al avance sostenido a través de la negociación colectiva de la reducción del tiempo de trabajo, ha arrinconado esa consigna. Hoy ya no tiene el mismo alcance, ni es capaz de estimular las fuerzas sindicales como antaño.

Pese a ello, no puede olvidarse que, las 35 horas, junto al Salario Social, constituyó el eje de una de las huelgas generales más exitosas de los últimos años. Nos referimos a una Huelga General, la HG del 21M/99, que constituyó la primera huelga de carácter ofensivo que se realizaba desde la década de los 80.

ESK convocó, junto a ELA, LAB, STEE-EILAS, EHNE e HIRU esa huelga, y extrajo un balance altamente positivo de la misma.

No se trata de volver sobre ello. Pero si de señalar algunos límites y deficiencias que siguen presentes y deben ser tenidos en cuenta para futuras luchas.

La campaña que condujo a la HG, mostró las enormes dificultades que tuvimos para dotar a la misma de una adecuada caracterización de género, aún siendo las mujeres las principales damnificadas por el desempleo y la desigualdad; algo que no ocurrió con la juventud.

Se manifestó una cierta disociación entre los discursos generales de las direcciones de los sindicatos, muy comprometidas en sus discursos con los objetivos de esa huelga, y las actividades sindicales diarias de una parte de las delegadas y delegados de esos mismos sindicatos, que en no pocas ocasiones avalaban acuerdos contradictorios con esos

objetivos, o permitían prácticas (horas extras o flexibilidades) que se situaban en las antípodas de aquello que se reclamaba.

En parte, provocado por esa incoherencia, el diseño de la campaña estuvo más pensado en el exterior que en el interior de las empresas.

Pese a todo, la precisión de los objetivos, la claridad de las consignas, y de manera particular la voluntad de lucha que mostró la gente trabajadora, facilitaron el éxito de la huelga.

El mantenimiento de elevadas cotas de desempleo y, en particular, de las reducidas tasas de actividad femenina, sigue colocando en un primer plano de la actividad sindical, la lucha por el empleo y las 35 horas.

Esta última reivindicación, aunque haya perdido parte de su referencialidad debido a los sucesivos recortes que han venido produciéndose en las jornadas laborales a través de la negociación colectiva, sigue presentando innumerables elementos positivos generadores de movilización y confrontación sindical, que deben estar presentes entre los objetivos actuales de nuestro sindicato.

Desde la perspectiva de ESK, la reducción de jornada, y su concreción en las 35 horas, aunque pueda ser considerada una reivindicación destinada únicamente a la mejora de las condiciones de trabajo, adquiere importancia por constituir un mecanismo que posibilita la creación de empleo.

Para que la reducción de jornada actúe en esa dirección es condición necesaria que, además de erradicar la perversión que suponen las horas extraordinarias, se cumplan determinados requisitos, tales como que: a) la reducción de jornada sea sustancial y conduzca inmediata o rápidamente hasta las 35 horas; b) que esa reducción no se vea compensada con la aceptación de fórmulas de flexibilización horaria, de los calendarios de trabajo, o el incremento de los ritmos de trabajo; y c) que la reducción de jornada se compense con el incremento de las plantillas fijas.

Sin menospreciar, ni mucho menos, la mejora de las condiciones de trabajo, las 35 horas tendrán sentido pleno, y generarán adhesiones combativas, así como reconocimiento público de su utilidad, en la medida en que se orienten en esta dirección.

3.4. LA RENTA BÁSICA Y EL SALARIO SOCIAL

Una buena parte del espíritu de la Renta Básica estuvo muy presente en la citada huelga general del 21 de mayo de 1999, a través de la reivindicación del *Salario Social*. Sin embargo, ambos conceptos no son equiparables. El *Salario Social* que defendió entonces la *mayoría sindical*, se parecía más a la vieja reivindicación del subsidio indefinido para la gente parada que a la Renta Básica entendida como un derecho ciudadano que se concreta en un ingreso universal, individual e incondicional, destinado a garantizar la supervivencia de las personas. Lo que sí comparten ambas figuras es su crítica radical a la política oficial de pobres del Gobierno Vasco que, a través del IMI (Ingreso Mínimo de Inserción) y las AES (Ayudas de Emergencia Social) y del Gobierno de Navarra, que con su degradada RB, han sido incapaces de luchar eficazmente contra la pobreza y la desigualdad.

No resulta incorrecto afirmar que aquella fue la movilización más extensa que se haya desarrollado nunca a favor de la implantación de un *Salario Social*. Y ESK no es ajeno a este hecho.

Sin ánimo de atribuirnos méritos inmerecidos, no podemos por menos que felicitarnos por esta cuestión, y en particular por el hecho de que la idea de la RB (nombre cuya utilización es hoy más común que el del *Salario Social*) se haya convertido en un objetivo del sindicalismo vasco en su conjunto.

Sin embargo y como hemos señalado en el anterior apartado número 3.4, la campaña de la HG del 21 de mayo de 1999, tuvo su centro de gravedad fuera de las empresas. Ello hizo que se produjera, en parte, una disociación entre los discursos sindicales sobre los contenidos generales de la HG y el horizonte inmediateista de la base afiliativa. El resultado fue que consignas como la del *Salario Social* no fueron suficientemente explicadas y tenidas en cuenta, lo cual impidió que entraran con más profundidad en el mundo laboral y explica, así mismo, el poco trabajo divulgativo y reivindicativo que se ha hecho desde entonces, en este terreno, por parte de los sindicatos.

ESK hemos editado un boletín monográfico (*gaiak* nº4, nov.2002 “Para seguir empujando hacia la consecución de una Renta Básica”), dedicado a explicar nuestra visión sobre el momento en el que nos encontramos en la lucha por una RB en la CAPV y Nafarroa y a proponer un modelo posible para nuestras dos comunidades. Las ideas centrales contenidas en dicho documento, muy resumidas, son las siguientes:

- Las políticas oficiales existentes en la CAPV y Nafarroa para luchar contra la pobreza y la exclusión son un fracaso. La pobreza y la exclusión siguen existiendo en nuestras sociedades. Se han convertido en males endémicos imposibles de erradicar con el actual modelo de RB basado en ingresos familiares (no individuales), condicionados a la demostración de la situación de pobreza (no universales y sometidos a las contraprestaciones contenidas en los convenios de inserción) e insuficientes para salir de la misma.
- Las Administraciones de la CAPV y Nafarroa demostraron, al no asumir las propuestas contenidas en las respectivas ILPs para una Carta de Derechos Sociales, que no están por cambiar su modelo actual. Ni siquiera están dispuestas a mejorarlo en base a: introducir la individualización de las prestaciones, bajar la edad de la RB a los 18 años, hacer coincidir el ingreso con el nivel fijado por el umbral de la pobreza y convertir en derechos subjetivos las AES de la CAPV o aumentar, cuando menos, su dotación presupuestaria.
- Hay que volver a poner en marcha una gran iniciativa social para empujar hacia un nuevo modelo de RB. Un modelo de perfiles muy nítidos: derecho individual y universal a una prestación de garantía, sin contraprestación alguna. ESK ha concretado ese modelo, cuantificándolo y explicitando sus mecanismos operativos. Sin embargo, estamos abiertos a cualquier tipo de sugerencias que vayan orientadas con la misma filosofía de cambio sobre lo hoy existente.

3.5. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

A pesar de nuestra escasa presencia en ámbitos de negociación colectiva superiores al de las empresas, ESK concede una enorme importancia a este aspecto fundamental de la actividad sindical.

Los últimos años están siendo testigos de algunos cambios sustanciales en esta dimensión sindical. La presencia y confrontación de dos modelos sindicales diferenciados no es nueva en el panorama, pero sí lo es la composición organizativa de cada uno de esos modelos.

A raíz de la crisis de la *mayoría sindical vasca* y de la ruptura de las relaciones regulares entre ELA y LAB, la negociación colectiva de los años 2001 y 2002 ha ofrecido un escenario en el que las diferencias sindicales se han mostrado con mayor crudeza.

No se trata de diferenciaciones programáticas o reivindicativas formales. Afecta, en lo esencial, al núcleo duro de las actitudes ante dos cuestiones básicas en este terreno: la relativa a los contenidos mínimos que justifican que se firme un convenio y la concierne al papel que se otorga a la negociación colectiva y, por tanto, el esfuerzo que hay que destinar a la movilización.

La valoración de la negociación colectiva de esos dos últimos años nos ha llevado a la conclusión de que, en la práctica, nuestros criterios sindicales tenían un elevado nivel de coincidencia con los criterios y comportamientos de ELA. Por el contrario, observábamos con cierta preocupación, lo que considerábamos una deriva inadecuada de LAB, tanto por la firma de determinados acuerdos (provinciales y de empresa) que nos parecían negativos, como por el marco de alianzas en los que se sustentaban los mismos.

Estas observaciones condujeron al Acuerdo de Negociación Colectiva alcanzado entre ELA y ESK, en enero de 2002. Un acuerdo que, a pesar de su carácter simbólico y de sus limitados efectos prácticos, estimamos como positivo.

Positivo porque expresaba públicamente la sintonía de los dos sindicatos en esa materia, sintonía que no tenía nada que ver con la actitud mantenida permanentemente por CCOO y UGT, ni con la ocasionalmente desplegada por LAB. De igual modo permitió que las relaciones de confianza entre las direcciones y sectores crecientes de las bases de ambos sindicatos continúen afianzándose.

Pero no podemos dejar de constatar que sus efectos prácticos fueron limitados –como no podía ser de otra manera– teniendo en cuenta los reducidos espacios comunes de negociación colectiva con que contamos, incluso los desencuentros que aún persisten en muchos centros de trabajo. Desencuentros que tienen que ver con el mantenimiento de viejas tradiciones y también de divergencias profundas entre las bases de ambos sindicatos en bastantes empresas. Constatar estos hechos no significa desvalorizar el acuerdo, sino señalar sus límites, subrayando al mismo tiempo el interés de mejorar las relaciones con ELA, sobre todo en los centros de trabajo.

Las reticencias que surgieron al publicarse, tanto por lo novedoso del hecho, como por las prevenciones sindicales que pudo generar, sobre todo en LAB, han desaparecido con la práctica diaria. El compromiso público adquirido operó satisfactoriamente. Permitted unas relaciones fluidas y provechosas allí donde coincidíamos, y sirvió de referencia allí donde no compartíamos negociación. Las pequeñas excepciones de des-

encuentros o incoherencias (que afectan a ambas organizaciones), no empañan el resultado.

Afortunadamente, tras la experiencia de la negociación colectiva del año 2002, las diferencias que impidieron, en su día, que LAB compartiera el acuerdo suscrito por ELA y ESK, han podido ser superadas, consiguiéndose un acuerdo sobre “Negociación Colectiva y ámbito socio-laboral” para el presente año. La consecución de este acuerdo, valorado muy positivamente por ESK constituye un avance significativo en la capacidad reivindicativa del sindicalismo vasco. Su apuesta por la participación de las trabajadoras y trabajadores en los procesos de negociación, y por la utilización de la movilización como instrumento de mejora de la relación de fuerzas, permite abrigar fundadas esperanzas de que puede darse un salto importante en la recuperación de parte de los beneficios obtenidos por la patronal y en la eliminación de discriminaciones, así como en la creación y dignificación de los empleos precarios.

Más allá de resultado práctico de este acuerdo, ESK seguirá apostando por hacer de este eje del trabajo sindical una palanca fundamental a favor de un sindicalismo como el que hemos señalado en el epígrafe 1 de esta tercera parte.

La negociación colectiva, en tanto que actividad periódica e institucionalizada de las relaciones laborales permite, y obliga al mismo tiempo, al sindicalismo mirarse ante el espejo de las reivindicaciones que proclama, así como ante las actitudes que afirma defender.

Las orientaciones de ESK ante la negociación colectiva se sustentan en los siguientes criterios:

- El valor de los acuerdos en la negociación colectiva radica en los contenidos; y éstos guardan estrecha vinculación con la relación de fuerzas y la capacidad sindical para inclinar la balanza, a través de la confrontación con la patronal, a favor de la gente trabajadora.
- Cuando hablamos de contenidos, nos referimos en lo fundamental, aunque no de manera exclusiva, a los salarios, la jornada, el empleo, la no-discriminación y la salud laboral. Y contemplamos no sólo la cuestión cuantitativa sino también la cualitativa.
- Un buen acuerdo favorece a todos y todas. En primer lugar a quienes afecta directamente. Pero también al conjunto, en tanto que ejemplo y referencia de las condiciones laborales que es posible y necesario arrancar de la patronal. De la misma manera, un mal acuerdo perjudica al conjunto, por mucho que en lo inmediato parezca que cubre, aunque de manera deficiente a colectivos de menor capacidad de presión y de negociación, o genere el espejismo del reconocimiento de la interlocución sindical, a través de los pactos.
- Un mal acuerdo nunca es precursor de un mejor acuerdo posterior, sino la antesala de nuevas concesiones y de debilitamiento en la relación de fuerzas.
- Desde esas premisas, ESK estima que es preferible renunciar transitoriamente a alcanzar un acuerdo, que dar validez a un mal convenio. ESK se opone frontalmente a los convenios o pactos de eficacia limitada, o lo que es lo mismo, aquellos acuerdos firmados en minoría.

Su utilización por la patronal, en connivencia, en la mayoría de las ocasiones, con CCOO y UGT, tiene como objetivos, impulsar la división de la gente trabajadora y

entre los sindicatos; imponer malos convenios generales; y trasladar la responsabilidad de la no consecución de acuerdos sectoriales a quienes no aceptan malos convenios y se niegan a su firma.

No resulta fácil establecer una línea de actuación precisa y válida para todas las ocasiones. Refugiarse en los convenios o pactos de empresa, abandonando la negociación sectorial, puede dejar desamparados a un sector importante de trabajadores y trabajadoras.

Acertar con la adecuada combinación y articulación de los convenios sectoriales y los pactos de empresa, es un reto que se nos plantea ante la actitud patronal y las dificultades para imponer acuerdos generales de calidad, que debemos afrontar desde el criterio básico de poner en primer plano los intereses de la gente trabajadora.

- Con esos criterios entendemos que los convenios han de abordarse desde la perspectiva que más interesa a la gente trabajadora más desfavorecida de cada empresa o sector, en una determinada coyuntura, y con la mirada puesta en aquella gente que tiene cerrado, o debe soportar enormes dificultades para poder acceder al mercado laboral, como es el caso de las mujeres y las personas desempleadas con edades elevadas. No siempre es el salario o la jornada aquello que debe ocupar el primer lugar de las plataformas o de nuestras preocupaciones.

Eliminar las discriminaciones reales que afectan a las mujeres de la plantilla –obstáculos reales en la contratación, salarios discriminatorios, dificultades para la promoción, etc.–; igualar los derechos de las nuevas y viejas generaciones de trabajadores; resolver los problemas de seguridad y salud laboral o erradicar las prácticas inaceptables de movilizaciones funcionales o de calendarios, etc.; podrán y deberán ser abordados prioritariamente por encima de otras cuestiones.

De la misma manera, tenemos que prestar una atención especial a los fenómenos, cada vez más corrientes, de las subcontrataciones, que tanta precariedad y discriminaciones están incorporando al mundo laboral.

Está lejos de nuestros criterios considerar que para alcanzar un buen acuerdo baste con plasmar nuestras reivindicaciones en una bonita plataforma, o pueda conseguirse a través de los buenos oficios de las personas que participan en la negociación.

No habrá buenos convenios si no mostramos la capacidad y la disposición de lucha suficiente como para modificar la relación de fuerzas y arrancar a la patronal aquello que sea posible en cada momento. Pero esto exige en todo momento contar con la participación directa de los trabajadores y trabajadoras, informando cotidianamente del curso de las negociaciones, realizando asambleas para decidir los pasos a seguir tanto en la mesa de negociaciones como de cara a las movilizaciones; de igual modo, es preciso contar con su opinión antes de decidir la firma de cualquier acuerdo, más aún si ésta es complicada o conflictiva. Impulsar este estilo de participación es importante, sobre todo de cara a las nuevas generaciones que se incorporan al mundo del trabajo, pues sólo así se sentirán partícipes y animadas a organizarse en el mundo laboral y sindical de un modo activo.

La confrontación sindical, la movilización, configura el eje fundamental de la estrategia de negociación colectiva, por mucho que en ocasiones no sea necesario recurrir a ella.

La combatividad sindical, en términos de clase, esto es, con criterios de mejora que vayan más allá de los intereses inmediatos de tal o cual empresa o sector, es la mejor manera de arrancar una parte de los beneficios que están siendo apropiados por la patronal y genera mejores condiciones generales para elevar el tono de la contestación social. Puede ser un buen acicate para otros movimientos sociales, que podrán mirar al movimiento sindical y comprobar que predica con el ejemplo.

3.6. LA LUCHA CONTRA LAS DISCRIMINACIONES Y LA DESIGUALDAD DE GÉNERO

Las declaraciones a favor de la desaparición de las discriminaciones y las desigualdades por razón de género, debe ser una constante en la actividad de ESK.

La denuncia de algunos aspectos discriminatorios concretos en las empresas, ha estado presente en numerosas actividades de nuestras delegadas y delegados.

Pese a ello, no siempre lo hemos defendido con la suficiente firmeza, desapareciendo con relativa facilidad ante las resistencias de la patronal y la incomprensión o dejación de todos los sindicatos.

La realidad nos muestra lo poco que se ha avanzado en este terreno. Multitud de encuestas siguen pintando una terca situación que nos muestra que las mujeres siguen siendo el colectivo más discriminado en la vida social, política, sindical y laboral. La dejación de los hombres de las tareas domésticas y de cuidado, hace que éstas sigan cayendo en exclusiva en las mujeres, con la consiguiente dificultad para las mujeres de participar en la vida laboral, social, política y sindical.

En ESK no podemos sentir satisfacción por las denuncias regulares efectuadas alrededor de fechas como el 8 de Marzo. Pese a lo positivo de estas campañas, no dejan de ser sino denuncias puntuales que no logran el objetivo de incrementar la tensión feminista que el sindicato se debería plantear. A su vez, las campañas tienen que crear espacios de debate en la sociedad y conseguir una transmisión de nuestras ideas.

La negociación colectiva, además de marco obligado, es un buen escenario en el que abordar con seriedad la erradicación de las discriminaciones reales que afectan a las mujeres.

Así, exigir la igualdad real entre hombres y mujeres, pasa por no conformarse con la igualdad formal que ya aparece recogida en la mayoría de las leyes y de los propios convenios colectivos, y prestar enorme atención a exigencias tales como: igualdad ante la contratación, que significa contratación paritaria o superior de mujeres, como política de discriminación positiva que permita conseguir la igualdad real desde la situación de inferioridad desde la que parten; acceso a los mismos empleos y categorías, supresión del “techo de cristal”, generación de políticas activas de prevención de situaciones de acoso sexual.

Esta igualdad real entre hombres y mujeres también es necesaria para acabar con el problema de la violencia de género.

La lucha contra la violencia de género, no puede centrarse solamente en denunciar sus formas más extremas (cada año mueren por esta causa de 60 a 70 mujeres), sino que también debe incluir las pequeñas violencias. Hay múltiples prácticas que los varones realizan en lo cotidiano, que sin ser muy notables minan la autonomía, la dignidad y el respeto de las mujeres. Aspectos cotidianos como el disponer de tiempo libre a costa de las mujeres, el invadir espacios comunes, el suponer que siempre tiene razón, el desautorizar a la mujer... son algunos ejemplos. Estas prácticas son debidas al desigual uso que se hace del poder, de la razón, de la fuerza... y son efectivas porque, los varones tienen aliados poderosos: el orden social, la cultura, la tradición.

Prevenir la violencia es trabajar desde todas las estructuras sociales, políticas, laborales, etc. para difundir una concepción de la convivencia basada en el respeto, la igualdad y la libertad de las personas. En esta labor es fundamental el papel de los hombres. En tener un papel mucho más activo en todos y cada uno de los ámbitos de la vida y en implicarse en todos los espacios para ser vanguardia en la lucha contra esta violencia.

Los salarios de las mujeres son un 30% inferior al de los hombres. Ante esto, se hace imprescindible la eliminación de las discriminaciones salariales, con especial énfasis en eludir la discriminación en las remuneraciones camufladas a través de las distintas valoraciones de los puestos de trabajo o de categorías específicas ("femeninas").

Pero la lucha por la igualdad real no se acaba en la negociación colectiva. ESK tiene que incorporar a su trabajo cotidiano en las empresas, la introducción en las mismas de las campañas de todo tipo que vayan dirigidas a luchar contra las discriminaciones y por la igualdad de género. Una labor cotidiana que huyendo de la rutina y el burocratismo, genere una actividad que se adapte pedagógicamente a la realidad concreta de cada centro de trabajo, y busque una implicación activa de los comités de empresa, de las delegadas y delegados, así como de los responsables de las empresas.

Para ESK debería ser una labor fundamental incorporar el enfoque de género dentro de todas y cada una de las políticas y actuaciones del sindicato. Puesto que con las simples ganas y la voluntad no son suficientes, hace falta elaborar un plan de trabajo que incluya metodología y herramientas que aseguren cumplir este objetivo: formación y asesoramiento específico, estudio y análisis sobre la situación que existe, y creación de medidas de acción positiva que consigan cambios entre otros aspectos, en la utilización del lenguaje, en la simbología en los métodos de razonamiento y trabajo, en la valoración de las opiniones y sensibilidades de las mujeres, en el uso del tiempo... todas ellas destinadas a aumentar la presencia e influencia de las mujeres.

3.7. SALUD LABORAL

La lucha por la mejora de las condiciones de trabajo forma parte de los ejes fundacionales del movimiento sindical. ESK, en consonancia con ello, viene defendiendo, como base fundamental del cambio social, la lucha por la configuración de otra sociedad basada en la equidad y la solidaridad, en la que todas las personas, contando con recursos suficientes, puedan desarrollarse en unas mejores condiciones de vida, entre las que destacan el acceso a la vivienda, la educación y la sanidad.

La indeseable realidad que muestra, dentro de la CAPV y la CFN, las más de 120 muertes y los más de 7.000 accidentes anuales de trabajo, hacen que hoy en día, la lucha por la salud laboral adquiera un rango de primer orden.

El marco legislativo que se aprobó a partir de la entrada en la Comunidad Económica Europea (LPRL y demás Reales decretos), no consigue modificar una realidad que se resiste a cambiar y que sigue produciendo enfermedades y muertes en las filas de la gente trabajadora.

Una realidad que no va a modificarse de la mano de las nuevas formas de producción, en tanto que éstas, no están pensadas para minimizar los efectos nocivos de la actividad laboral, sino que se instauran para satisfacer los deseos empresariales de obtener los mayores beneficios posibles.

Tal es así, que la OIT vaticina que en las próximas décadas, y como producto de determinados elementos de la globalización (la calidad, la productividad, las nuevas tecnologías y técnicas organizativas...), se generará un importante número de depresiones, angustias y enfermedades de la fatiga.

Junto a ello, se está produciendo un incumplimiento generalizado de esa legislación, en estrecha relación con el aumento de los niveles de precariedad, que afecta principalmente a las mujeres y a la juventud, y una permanente desregulación de las condiciones generales de trabajo, con incrementos notables de los ritmos de trabajo y de la productividad, así como del aumento de las subcontrataciones, que reflejan una clara externalización de los riesgos y de la precarización generalizada. Cuestiones generadoras, todas ellas, de una buena parte de los accidentes y riesgos laborales, que están siendo salvaguardados por la Administración, en clara demostración de su inoperancia y complicidad con la patronal.

ESK, en los últimos tiempos, ha realizado esfuerzos en la siguiente dirección:

- Desarrollar, en todos los niveles organizativos, instrumentos que van de la formación, al asesoramiento y la divulgación de campañas, que nos han permitido la defensa, en las empresas, de una política de prevención más eficaz.
- Involucrar al conjunto del sindicato en este terreno, mediante la investigación sobre factores de riesgo emergentes de la organización del trabajo, tales como los movimientos repetitivos, la movilidad, el hostigamiento y acoso moral entre otros, que originan un aumento espectacular de enfermedades de nuevo tipo como el estrés y los trastornos músculo-esqueléticos. Así como los riesgos químicos y las enfermedades que producen.
- Movilización contra la ingerencia de las Mutuas en la gestión de la enfermedad común, y por tanto contra la privatización de la Sanidad Pública.
- La movilización y denuncia frente a la siniestralidad, de la mano de la *mayoría sindical vasca*, intentando siempre llegar a la mayor unidad sindical posible. El impacto mediático conseguido ha sido grande, pero no por ello se han reducido los accidentes.

★ *Las tareas de futuro*

Éste es un buen momento para reflexionar y revisar nuestra trayectoria y abrir nuevas perspectivas. Por ello, queremos remarcar algunos criterios y presentar ideas que nos refuercen en el camino actual.

- Seguir manteniendo y profundizando en la formación y organización, tanto de forma interna como en los diferentes estamentos de los centros de trabajo en los que participamos.
- La mejora de las condiciones de trabajo será resultado, siempre, de la movilización de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no podemos perder el enganche de las reivindicaciones de base obrera, y a las cuales tenemos que engrosar los aspectos de denuncia que hay que seguir detectando, pasando de lo particular a lo general. Debemos llevar al terreno de la negociación colectiva la defensa de la salud y de mejores condiciones laborales. Concretando todo un conjunto de medidas de prevención (medios económicos y materiales dedicados a la mejora del medio, medios humanos dedicados a la prevención, planes de formación, medidas de evacuación y emergencia...). No delegar nunca en los titulares de la Prevención (Servicios de Prevención, técnicos, delegadas y delegados de prevención...), sino asumir el control el conjunto del personal, implicando a la asamblea y al Comité.
- Utilizar todos los medios a nuestro alcance. Propagando por doquier los problemas cotidianos, sobre todo los de aquellos y aquellas más desfavorecidos, mujeres, jóvenes, subcontrados y subcontratadas.
- Denunciar a la autoridad laboral todos los incumplimientos detectados, aprovechando los resquicios de la legalidad. Presionar a la empresa para que la prevención no sea un conjunto de criterios formales, sino planes concretos que debemos revisar en cuanto a su eficacia y puesta en marcha para todos los trabajadores y trabajadoras.
- Hay que seguir movilizándonos persiguiendo la mayor unidad sindical posible y el más alto grado de respuesta de la gente trabajadora, en defensa de la salud laboral y contra la siniestralidad.
- Promover la revisión de actuaciones preventivas en lo referente a la organización del trabajo y sus consecuencias, tales como los factores de riesgo psicosocial que, junto con las condiciones ergonómicas, en la inmensa mayoría de los lugares de trabajo está todavía por evaluar.
- Vigilar y denunciar la actuación de las Mutuas, en todo lo referente a la subsanación de la pérdida de la salud, reconociendo todos los efectos relacionados con el trabajo, defendiendo los periodos necesarios de recuperación y la supresión de las causas que motiven estos daños. Limitar la ingerencia en el control de las bajas por contingencias comunes. En suma, crear un movimiento generalizado por la defensa de una única Sanidad Pública de calidad.
- Por otra parte, allá donde la contratación de los servicios de prevención recaigan sobre las Mutuas, exigir de éstos los medios adecuados para el desarrollo de su labor y su independencia de la patronal.

Sacar a las calles la lucha contra la siniestralidad y la pérdida de la salud en el trabajo es un reto determinante en la confrontación contra la política neoliberal, en su intento de

desregular el mercado de trabajo y de privatizar los servicios sociales, entre ellos el de la sanidad. Partimos de nuestras fuerzas y de una incidencia que no debemos subestimar, tratando de aportar con la imaginación y valentía que nos caracteriza.

Estamos pues frente aun reto que bien merece nuestra dedicación.

3.8. PRECARIEDAD LABORAL

Al hacer un balance de cuál ha sido el resultado de la lucha sindical de los últimos años por la mejora de las condiciones de trabajo, no podemos pasar de largo ante el hecho de que la precariedad laboral cada vez afecta a un mayor número de trabajadoras y trabajadores y que se ha producido un estancamiento en la conquista de derechos laborales y sociales y pérdida de los mismos.

Las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo por los gobiernos, argumentando la necesidad de la flexibilización del mercado laboral y del recorte de derechos a los trabajadores como algo indispensable para la creación de empleo y el aumento de la competitividad de las empresas, han contribuido de manera especial al empeoramiento de las condiciones de trabajo.

El crecimiento económico de los últimos años ha permitido una reducción importante de las tasas de desempleo, pero el empleo creado ha sido generalmente precario. El fin ha justificado los medios en un ciclo de crecimiento económico que además de la creación de empleo hubiera permitido el avance en las mejoras de las condiciones de trabajo.

Si pudiéramos contabilizar cuántas personas trabajan en precario utilizando criterios objetivos como la temporalidad, ingresos anuales..., es muy probable que los datos nos sorprendieran, convirtiendo la precariedad en el principal o uno de los principales problemas del mundo laboral actual. Puesto que es un fenómeno que afectará cada vez a más trabajadores, conviene analizarlo detenidamente y ver cuáles pueden ser los factores que propician su avance para establecer unos criterios que intenten ponerle freno y corregir estas situaciones. Desde un sindicalismo que tiene claro que en primer lugar hay que defender los intereses de los más desfavorecidos parece imprescindible ponerse a trabajar y prestar especial atención a estas situaciones.

Entre los factores que inciden en la precarización de las condiciones de trabajo podemos señalar las propias dinámicas empresariales y del mercado laboral que favorecen la subcontratación de determinadas tareas y la utilización de ETTs, sobre todo en el sector industrial. (Algunos ejemplos de trabajos subcontratados son limpieza, portería, vigilancia, mantenimiento, gestión de los almacenes, carretilleros, retrabajos, verificación de calidad, procesos productivos, etc). Los trabajadores y trabajadoras de estas empresas subcontratadas disfrutan generalmente de peores condiciones laborales que las de los trabajadores de las empresas en donde prestan sus servicios, debido principalmente a que los convenios a los que se acogen suelen corresponder a ámbitos más amplios. Cada vez es mayor el número de personas que trabajan en empresas sin convenios, que se rigen por normas de carácter más general y que les garantizan peores condiciones.

Desde ESK es difícil que podamos condicionar la mejora de convenios sectoriales en cuyas negociaciones generalmente no estamos representados, pero sí podemos crear

dinámicas que favorezcan la consecución de convenios, pactos u acuerdos de aplicación en aquellas empresas donde estemos presentes.

Generalmente la mayoría de los convenios del sector servicios recogen peores condiciones. Los centros de trabajo suelen tener menos trabajadores, éstos están más aislados y se encuentran dispersos, lo cual supone una dificultad añadida a la hora de hacer frente a la patronal y movilizarse.

Otro factor importante que influye directamente en el mantenimiento de condiciones precarias son las políticas pactistas llevadas a cabo por los grandes sindicatos que garantizan unos mínimos que a todas luces son insuficientes.

Como uno de los factores que más incide en el mantenimiento de la precariedad no podemos olvidarnos de la ausencia de movilización por parte de los trabajadores y trabajadoras. Habría que analizar cuáles son las causas de esta ausencia de movilización: conformismo, apoyo familiar para hacer frente a situaciones de precariedad, individualismo y competitividad, división sindical, un panorama sindical no atractivo sobre todo para la gente más joven... La movilización y el conflicto son instrumentos sin los cuales no se producen avances significativos en la mejora de las condiciones laborales.

Además de intentar analizar cuáles son las causas que inciden en el mantenimiento y avance de la precariedad de las condiciones de trabajo, hay que tener en cuenta cuáles son los colectivos a los que más afecta y qué dificultades y limitaciones específicas tiene cada grupo para hacer frente a la misma.

Podemos decir que jóvenes, mujeres, inmigrantes y mayores de 45 años son los colectivos a los que más afecta. Generalmente se ven obligados a aceptar cualquier tipo de trabajo ante la dificultad añadida que tienen para encontrar empleo.

La discriminación de género y la normalidad con que se asume la misma por parte de la sociedad, hace de las mujeres un colectivo especialmente perjudicado. No son suficientes las declaraciones de buenas intenciones que se recogen en muchos convenios y que finalmente se quedan sólo en eso. Deberíamos exigir que en las contrataciones que se realicen en las empresas se establezcan porcentajes o cuotas concretas para la contratación de mujeres.

Sobre el colectivo de inmigrantes también se acentúan las dificultades, sobre todo aquellos que carecen de permisos de trabajo y de residencia. Los inmigrantes están sufriendo las consecuencias de una Ley de Extranjería que la mayoría de los ciudadanos y ciudadanas que tenemos derechos no percibimos. Estas situaciones son un caldo de cultivo para los abusos por parte de los empresarios... El objetivo sería conocer más a fondo estas situaciones para poder establecer líneas de actuación prácticas. (La inmigración es un tema que también merece un trato especial y que podríamos incluir en el documento que debatimos).

Los contenidos de los acuerdos en la negociación colectiva son el instrumento práctico para luchar contra estas situaciones y no deben permitir la precarización de las condiciones de trabajo. Aunque en el documento que debatimos no podamos establecer puntos concretos, algunas ideas que podrían introducirse o tener más peso en los contenidos de las negociaciones son las siguientes:

- En lo salarial no podemos aceptar la aparición de nuevas categorías con salarios inferiores que generalmente surgen como consecuencia de aceptar el chantaje de la

dirección empresarial para crear empleos. Aceptar la creación de empleo a cualquier precio supondrá la creación de convenios de clase B y permitir que haya trabajadores y trabajadoras “de segunda” que van a realizar el mismo trabajo a cambio de un salario inferior. Un sindicalismo sensible a las desigualdades tiene que evitar que se sienten las bases de futuras discriminaciones.

- Por otro lado, sería interesante introducir criterios más igualitarios a la hora de elaborar las plataformas para las negociaciones. Criterios que tiendan a disminuir las diferencias salariales existentes entre las trabajadoras y trabajadores; eliminación de las categorías salariales más bajas, incrementos lineales...
- Hay que obstaculizar e impedir en la medida de nuestras posibilidades la subcontratación de servicios en las empresas y las contrataciones a través de ETTs. Se debería de tener más en cuenta a estas personas y reivindicar su contratación directa. En la mayoría de las negociaciones de empresa se les considera colectivos ajenos a lo que se negocia y si se tienen en cuenta, casi siempre es con carácter secundario.
- Otro punto a tener en cuenta es la temporalidad. La temporalidad del empleo en el Estado español es bastante más alta que la media europea. Se podrían establecer en las empresas porcentajes mínimos de eventualidad sobre el total de la plantilla, de manera que cuando se superen automáticamente se revisen y el personal eventual pase a indefinido hasta el porcentaje mínimo pactado. También hay que prestar atención al tipo de contrataciones temporales que se realizan, ya que en muchas ocasiones se encadenan distintos tipos de contratos de manera fraudulenta.
- Al hablar de precariedad no podemos dejar de lado las condiciones de seguridad y salud en que trabajamos. Las condiciones inseguras en el trabajo siguen costando la vida a muchas personas cada año, las enfermedades por trastornos músculo-esqueléticos aumentan paralelamente al incremento de los ritmos de trabajo, el acoso moral y los problemas psicológicos como depresiones, ansiedad, estrés laboral aumentan y las previsiones de la OIT no auguran un futuro mejor.

A nivel más general, no podemos pasar por alto el que hoy en día el salario mínimo interprofesional sea de tan sólo 451,2 euros mensuales (75.000 ptas.). No estaría de más recuperar la reivindicación de un salario mínimo digno para todas y para todos.

3.9. INMIGRACIÓN

En los últimos veinte años y de una forma más intensa en los últimos cinco, miles de personas provenientes de otros países se han afincado en nuestra tierra. Casi la mitad proceden de la Unión Europea, el resto, la mayoría, son de procedencias muy diversas, de diferentes países de América Latina, del Magreb, del África subsahariana y del Este de Europa fundamentalmente.

El marco general en el que hoy nos encontramos es de regresión, de involución en la defensa de las ideas de igualdad de derechos cívicos, sociales y políticos y ciudadanía plena. Hoy se habla de control de las entradas, de ficheros de solicitudes de visados, de operaciones conjuntas de policías de varios países, de ampliación de plazos de retención en centros de internamiento, de apertura de campos de tránsito fuera de las fronteras de la Unión Europea donde serían controladas las solicitudes. Hace tres años

hablábamos de regularización especial y discutíamos las condiciones de la misma. Hoy tenemos que hablar de bloqueo del régimen general, de incremento de la bolsa de inmigrantes en situación irregular (unos 600.000 en el Estado) y de una nueva Ley de Extranjería (cuya entrada en vigor se prevé para fin de año) todavía más represiva y controladora que la actual y que, al irrumpir como elefante en una cacharrería en el control de los padrones municipales, puede suponer una importante regresión social al impedir que los inmigrantes en situación irregular accedan a derechos sociales tan elementales como el de la tarjeta sanitaria y las ayudas de emergencia social.

Las personas extranjeras comunitarias tienen reconocida, en virtud de los tratados de la Unión Europea, la libertad de desplazarse. Pueden o podemos afincarnos en cualquier país de la Unión y, conseguido un empleo, quedarnos a vivir en él. En estos momentos, las personas procedentes de la Unión Europea no necesitan permisos de residencia para poder vivir aquí. En el terreno social y laboral tienen los mismos derechos que las personas de nacionalidad española y, en el terreno político, se les reconoce el derecho a ser electoras y elegibles en las elecciones municipales y en las europeas.

Las personas extranjeras extracomunitarias están sujetas a una legislación especial, a la Ley de Extranjería. La Ley de Extranjería es la columna vertebral, el marco normativo alrededor del cual se organiza la política de inmigración y extranjería del Gobierno del Estado. La Ley de Extranjería es el artefacto que regula y organiza la desigualdad legal de los y las extranjeras extracomunitarias en este país. Implica un cierto sistema de apartheid jurídico que, asentado en el principio de prioridad nacional, establece una jerarquía jurídica y política entre las personas, dependiendo de su lugar de nacimiento.

Las personas extracomunitarias pueden encontrarse en dos situaciones desde el punto de vista administrativo:

- En situación regular, es decir, con sus permisos de residencia y trabajo en vigor.
- En situación irregular, es decir, sin permisos de trabajo y residencia

La condición de irregular, es un pantano de no derecho. Al no disponer del correspondiente permiso de trabajo, sólo les queda dedicarse a trabajar en la economía sumergida para subsistir, a establecer sus relaciones laborales en el lado más salvaje del mercado de trabajo, allí donde las leyes laborales pierden su fuerza, donde la referencia al convenio no existe, donde los planes de seguridad en el trabajo brillan por su ausencia, donde no hay alta en la Seguridad Social y, por tanto, desaparecen las prestaciones que se derivan de ese hecho. Es muy difícil saber cuántas personas se encuentran actualmente en situación irregular. El propio Gobierno estima unas 600.000 en el conjunto del Estado. En Nafarroa, según estudios realizados por la Universidad Pública, se calcula que habrá unos 15.000. En la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Dirección de Inmigración del Gobierno Vasco estima que puede haber 7.000 u 8.000.

El conjunto del sistema, que tiene en la Ley de Extranjería su columna vertebral, instrumento normativo que regula y organiza la desigualdad legal de las personas extracomunitarias, está pensado para fragilizar la situación laboral de las personas inmigrantes, desde su entrada en el país hasta que, con muchísimo esfuerzo y al cabo de muchos años pueden obtener el permiso de residencia permanente. Su situación siempre está condicionada por un elemento extraño, por la posibilidad de quedarse sin papeles, lo que a su vez condiciona cosas tan importantes como poder vivir o no con su familia o que le expulsen. Tienen un plus de vulnerabilidad, de inestabilidad, que les viene de fuera de su relación laboral, pero que se añade a ella y la condiciona.

El sistema de permisos de trabajo y residencia, las limitaciones geográficas y profesionales que se les imponen; la imposibilidad de agrupar a su familia hasta obtener el segundo permiso; el que las renovaciones de los permisos estén condicionadas a tener un volumen determinado de cotizaciones y un contrato de trabajo en el momento de la renovación; el que, en muchos casos, para el simple hecho de irse de vacaciones y aunque tengan todos sus papeles en regla tengan que pedir autorizaciones de regreso; los trámites absurdos, la documentación abusiva, el que cada movimiento (cambio de domicilio, cambio de trabajo, cambio de actividad, modificaciones en el estado civil) haya que notificar personalmente a la policía, hacen que los y las trabajadoras inmigrantes estén durante muchos años con más preocupación por sus papeles que por las cuestiones más estrictamente relacionadas con su relación laboral.

Nuestro sindicato no puede aceptar esta situación. Reconoce que las personas tienen derecho a salir de sus países de origen y que el derecho a salir, conlleva el derecho a entrar. Nuestro sindicato tiene que adquirir el compromiso de oponerse firmemente a ese instrumento creador de desigualdad y jerarquía que es la Ley de Extranjería; a apoyar las reivindicaciones de regularización, y de manera muy específica la regularización de quienes están ya aquí y tienen ofertas de empleo firmes; a que se les exima de la obligación de obtener un visado de trabajo o, en cualquier caso, que la existencia de oferta de empleo haga su concesión obligatoria; a que puedan acceder a cualquier profesión u oficio y se eliminen las limitaciones profesionales y geográficas; que se eliminen las tasas que penalizan la contratación y las demoras administrativas en la concesión de los permisos y sus renovaciones; que se establezca un único permiso de residencia que de acceso a trabajar; que los sindicatos controlen con mayor rigor las condiciones de trabajo; que se elimine el requisito del informe negativo del INEM en función “de la situación nacional de empleo”; impulsar políticas de integración social en los ámbitos municipal, provincial y autonómico; potenciar la actividad antirracista en el interior de la clase obrera, trabajando por la igualdad de derechos independientemente del lugar donde se haya nacido; que la cultura o pretendidas diferencias culturales no se convierta en un instrumento que enmascara la exclusión social; partir de la convicción de que somos más iguales que diferentes.

Hay que romper con la desigualdad, evitar que se cree un grupo humano susceptible de ser más explotado, bien sea porque está sometido a una sobrecarga legal o porque, en el caso de quienes están en situación administrativa irregular, se les declara directamente sujetos de no derecho o con menos derechos. Teniendo en cuenta lo anterior, planteamos una plataforma en diez puntos, unos objetivos concretos de lucha que, aunque parciales, supondrían importantes avances en esa lucha por la igualdad de derechos cívicos, sociales y políticos.

1. Que la política de contingentes, con la sola posibilidad de contratación en origen, no sea la única ni la principal forma de acceso al país.
2. Que se abra el régimen general, pudiendo solicitar los permisos de trabajo y residencia estando aquí, siendo la oferta de empleo firme la que determine la concesión del visado, independientemente de que haya habido algún período de estancia irregular. Que se pueda acceder a cualquier profesión u oficio.
3. Desterrar la concepción utilitarista de la inmigración, esa mirada que la ve como mano de obra susceptible de ser explotada a nuestro antojo. Hay que tomar en consideración las necesidades de sus países de origen, sus problemas demográficos, la pobreza existente, las crisis por las que atraviesan, con una visión amplia de la soli-

daridad humana, que va más lejos que las campañas ante catástrofes o donarles los sobrantes. Reconocer que tienen derecho a desplazarse, tocar la puerta, entrar y compartir.

4. La residencia y el contrato de trabajo tienen que dejar de estar estrechamente relacionados y condicionados el uno con el otro. Tomar en consideración cuestiones como el arraigo, si se reciben prestaciones sociales, la existencia de planes de inserción laboral en plazos concretos.
5. La irregularidad no es una situación buscada, sino creada por los mecanismos rígidos y absurdos de las políticas de control de flujos. La inmensa mayoría de quienes actualmente están en situación regular, han pasado en unos u otros periodos de su vida por la irregularidad. Quien acredite estar trabajando tiene que poder obtener un permiso de trabajo y un permiso de residencia.
6. Que desde el momento en que con una oferta de empleo se solicite el permiso de trabajo, se admita el alta provisional en el Tesorería de la Seguridad Social, correspondiendo a la administración y a los sindicatos el control sobre la realidad de la contratación.
7. Que se eliminen las referencias a la preferencia nacional, a la situación nacional de empleo y a los sistemas de cómo esa situación se determina, pues son instrumentos que impiden materializar en permisos trabajos reales encontrados y no sirven para “proteger” el mercado de trabajo nacional.
8. Que quienes pidan un permiso como “autónomo”, no se les exija ni más inversión, ni creación de empleo que la que se le pide a una persona autóctona.
9. Que las embajadas y consulados dejen de ser el reino del despotismo y del maltrato, lo cual favorecería que se pudiesen canalizar efectivamente, sin recurrir a intermediarios, las ofertas nominales que se puedan hacer en origen.
10. Que la política de extranjería no esté dirigida por el Ministerio del Interior, pues la limita en sus objetivos y la condiciona con sus medios.

3.10. LA HUELGA GENERAL CONTRA EL PROYECTO DE REFORMA LABORAL DEL PARTIDO POPULAR

La HG convocada el 20 de junio de 2002 en el Estado español, y los días 19 y 20 del mismo mes en Euskal Herria, constituyó una intensa experiencia para ESK.

Había sobradas razones para la realización de una HG. La prepotencia del PP, y la gravedad de las medidas que trataba de imponer, solo podían ser contestadas con una movilización clara y contundente.

Lamentablemente, junto con la Reforma, coexistían otros factores que condujeron a la diferenciación de la respuesta en Euskal Herria.

CCOO y UGT, fieles a su habitual desconsideración hacia el resto de sindicatos, y a su centralismo militante, realizaron unilateralmente una convocatoria para el 20J, que no

fue aceptada por ELA y LAB, dando lugar a que estos sindicatos fijaran el 19 como el día de HG en la CAPV y Nafarroa.

ESK no compartió esta decisión, y lo acontecido alrededor de esas jornadas vino a darnos la razón.

Hicimos esfuerzos por modificar la postura adoptada por ELA y LAB sin que diera ningún fruto.

En síntesis, nuestra posición contraria a la convocatoria de la H.G. en día diferente al del Estado se sustentaba en unos cuantos criterios bastante elementales. Entendíamos que el proyecto del PP exigía una respuesta lo más contundente posible, al mismo nivel en que se planteaba la reforma; que una convocatoria diferente ponía en primer plano la cuestión de las diferencias sindicales, en relación con la cuestión nacional, en detrimento del objetivo central que se perseguía (la retirada del Decretazo); y que las convocatorias diferenciadas iban a aparecer como un conflicto entre sindicatos, generando confusión en la clase obrera vasca y debilitando la respuesta. Junto a ello, también considerábamos que en Nafarroa uno de los argumentos que utilizaban ELA y LAB frente a CC.OO. y UGT se volvía en su contra. Se trataba de admitir la regla democrática. Si CC.OO. y UGT eran minoría en la CAPV, no podían ampararse en su mayoría estatal para fijar un día de convocatoria en esta autonomía, sin contar con ELA y LAB, que suman una amplia mayoría. En Nafarroa, son ELA y LAB los minoritarios y no pueden argüir que sumando el conjunto de la Comunidad Autónoma del País Vasco y la Comunidad Foral de Nafarroa, (o Hego Euskal Herria, si se quiere), son mayoría, y por ello incluir a Nafarroa en la misma convocatoria sin atender otras consideraciones y sin problemas.

Si bien, tal y como expresamos en la propaganda editada al efecto, ESK defendió que “por razones derivadas de nuestra oposición rotunda a la política sindical de CCOO y UGT y a la deseada colaboración con los sindicatos de ámbito vasco, nuestra opción prioritaria es la de confluir en la convocatoria del día 19”.

Como decimos, el resultado, y los acontecimientos ocurridos en torno a la división, avalan nuestros criterios, nuestras prevenciones y nuestra decisión.

La imagen que arrojó la HG del día 20, en el Estado, resultó más nítida que la del balance de la misma en nuestra tierra. El nivel de paro fue muy importante (9 millones de personas secundaron la huelga); el impacto ciudadano fue muy fuerte; y las manifestaciones, por su amplitud, fueron un hecho muy reseñable.

En Euskal Herria, el día 19, hubo un seguimiento mayoritario en Gipuzkoa y Bizkaia, con un seguimiento importante en Araba, y con notable éxito en la Sakana y la zona norte de Nafarroa. Por el contrario, el día 20, tuvo un seguimiento mayoritario en Nafarroa, y un impacto sólido en Araba, siendo escaso su seguimiento en Bizkaia y Gipuzkoa.

Más allá del éxito relativo de la HG, muy importante en todo caso, los déficits de la doble convocatoria fueron evidentes. La división dificultó que se produjera un paro efectivo en los centros de trabajo alguno de los dos días, y en muchos casos en ambos. Generó una gran dificultad para sumar a la huelga a los centros de trabajo pequeños, y la extensión de la HG al conjunto de la ciudadanía, con la excepción de Gipuzkoa, fue escasa.

A diferenciación del resto del Estado, las manifestaciones fueron escasas y poco nutridas.

Estos déficit son lógicos cuando en la realización de una HG contra la imposición de una medida antisocial por parte del Gobierno, como era el caso, aparece la confrontación sindical como un objetivo central. Poco importa que existiera un acuerdo en el análisis del contenido del Decretazo. Todo ello pasó a un segundo plano, porque la confrontación sindical ocupó el centro de atención.

La denuncia del Decretazo y del Gobierno Aznar ocupó menos espacio en la preocupación de CCOO, UGT, ELA y LAB que la crítica a los sindicatos con los que se confrontaba.

ESK mantuvo una actitud crítica con CCOO y UGT por su actitud centralista y desconsiderada con el sindicalismo mayoritario en zonas como la CAPV. A su vez, defendimos la legitimidad de ELA y LAB para, en función de su mayoría en la CAPV, convocar la HG cuando lo consideraran oportuno (algo que no debieran haber hecho extensivo a Nafarroa sin respetar su especificidad). Sin embargo, nos encontramos con que estirando de esa legitimidad, y al calor de la confrontación, los argumentos utilizados subieron de tono hasta extremos difíciles de aceptar.

No consideramos positivo que, en el marco de una HG, aparezcan líneas de división como las expresadas. No nos resultó grato que se azuzaran demarcaciones identitarias para marcar la diferencialidad vasca. Ni compartimos una visión soberanista que, en lugar de presentar su cara más integradora y de suma, más social y pluralista, tomó una deriva autoproclamativa e impositiva.

La línea de trabajo desarrollada por ESK, contó con una buena acogida entre amplios sectores de la gente trabajadora, por mucho que fuera a contracorriente. En este terreno consideramos reseñable y positivo que ESK y STEE-EILAS mantuviéramos puntos de vista coincidentes y adoptáramos una línea de trabajo similar.

3.11. LAS RELACIONES DE ESK CON OTROS SINDICATOS

Las relaciones sindicales de ESK a lo largo de este periodo han estado marcadas por la alianza de lo que vino en denominarse *mayoría sindical vasca*. A ella le hemos dedicado una buena parte de nuestros esfuerzos.

Sin lugar a dudas, esa alianza, de la mano de ELA y LAB, adquirió un importante protagonismo en el ámbito político y sindical. ESK, junto a STEE-EILAS, EHNE e HIRU, añadimos una pluralidad y diversidad de criterios que enriqueció la aportación de los dos sindicatos fundamentales de la alianza.

El balance extraído de nuestra participación ha sido muy positivo.

En su momento pudo parecer que la aportación de ESK, así como la del STEE-EILAS y otros, no añadía mucho a la unidad de ELA y LAB. Incluso, resulta obligado reconocerlo, resultó evidente el papel subalterno que jugábamos, tanto ESK como STEE-EILAS y otros sindicatos, y las dificultades e insatisfacciones que provocaban las decisiones previamente consensuadas entre ELA y LAB, a las que apenas podíamos poner objeciones.

Sin embargo, la experiencia de estos años dio lugar a un tipo de comportamiento unitario entre organizaciones sindicales que era poco usual y que constituye un patrimonio que merece la pena preservar. Nos referimos a rasgos como los siguientes: ver a cada componente como alguien que suma, al margen de su tamaño; aceptar, unido al carácter de la suma, que la particularidad de cada uno (su *saber hacer* propio) es algo que se añade al patrimonio conjunto; reducir el protagonismo a la mínima expresión y para ello hacer que el máximo de apariciones públicas sean unitarias; funcionar, en todo momento, bajo las normas de lealtad con el resto de los componentes; extender la unidad al máximo de campos de intervención, buscando hacerla operativa entre ellos.

Los resultados de estos comportamientos dieron lugar a una mejora sustancial de la valoración social acerca del sindicalismo, y permitió desarrollar un intenso trabajo de movilización social.

Tal vez, la *mayoría sindical vasca* pudo ir más lejos. ESK así lo consideraba, y realizó algunas tentativas en esa dirección. Son tres, al menos, los terrenos en los que estimamos que se podía haber mejorado. El primero tenía que ver con la regeneración del sindicalismo en sus lugares de origen y de actuación cotidiana, es decir, en los centros de trabajo y en las negociaciones colectivas de ámbito provincial. Entendida la regeneración como la recuperación de la tensión reivindicativa y la erradicación de prácticas orientadas a la consecución de pactos y prebendas sindicales poco edificantes que se habían instalado en muchas empresas y en los modelos sindicales.

La segunda consistía en dar a la unidad práctica un cuerpo programático que fuera más allá de las plataformas para la movilización que se desarrollaron. Y la tercera tenía que ver con los movimientos sociales y la juventud. Nos referimos al reconocimiento del papel de los movimientos sociales, al desarrollo de una relación más igualitaria y a trascender la incorporación de la gente joven al sindicalismo dotándoles de una mayor capacidad de protagonismo y decisión dentro de los propios sindicatos.

Lamentablemente, la unidad entre ELA y LAB, y por consiguiente de la *mayoría sindical vasca* se quebró a partir de la ruptura de la tregua por parte de ETA y del fracaso del Acuerdo de Lizarra-Garazi.

No se trata de volver a las razones de fondo que están en la base de esa ruptura, aunque no esté de más reseñarlas de manera sintética. Entendemos que con el advenimiento del Acuerdo de Lizarra-Garazi la alianza ELA-LAB había cumplido su función sociopolítica de generación de un ambiente social favorable a la superación del actual marco institucional. De la misma manera, la modificación del contexto, el cambio de terreno de juego con la ruptura de la tregua de ETA, generó un clima hostil para el trabajo sindical unitario. Las distintas visiones existentes en ELA y LAB sobre la crítica a realizar a la violencia de ETA y el condicionamiento en que se encontraba LAB, como parte del MLNV, con una ETA otra vez en actividad, hacían impracticable el mantenimiento de la vieja alianza sindical.

¿Cómo orientamos desde ESK las relaciones con los otros sindicatos en la nueva situación abierta desde el año 2000? ESK optamos en un primer momento por aplicar una política de “neutralidad”, tratando de generar los puentes necesarios para la recomposición de la *mayoría sindical vasca*. Esa neutralidad buscaba no interferir en las relaciones entre ELA y LAB, ni ser utilizados, aunque fuera inconscientemente, como elemento de presión hacia ninguna de las partes.

El paso del tiempo nos llevó a reconsiderar la postura adoptada, tras observar que, además de no conseguir ningún resultado positivo (no estaba a nuestro alcance), nos conducía a no poder llevar adelante ninguna propuesta de acción unitaria.

La reflexión sobre la evolución de las posiciones de ELA y LAB, nos ha llevado a que, en este momento, tengamos las siguientes valoraciones sobre sus comportamientos.

A partir del año 2001 las relaciones entre ESK y LAB han estado presididas por un creciente deterioro. Las razones de fondo entendemos que se sitúan en las diferentes orientaciones sindicales, de forma particular en la negociación colectiva; y en las distintas percepciones políticas, sobre todo en la visión del conflicto vasco y en la respuesta a dar ante la escalada represiva desatada por parte del Estado español. No obstante, consideramos que también ha contribuido al deterioro de las relaciones, la disminución de los contactos, la suma de desencuentros y malentendidos, así como la falta de una voluntad expresa por remontar la crisis de dichas relaciones.

En el otro lado, consideramos que ELA ha venido profundizando su reflexión crítica en torno a los comportamientos sindicales de su organización en el pasado, y actúa de manera coherente con un discurso que, en lo social y sindical, tiene bastantes puntos de coincidencia con el discurso y los criterios que defendemos desde ESK. Su decidida apuesta por la confrontación con la patronal y las políticas neoliberales del Gobierno Vasco, así como el sostenimiento de una política de relaciones sindicales abiertas a sindicatos como ESK, STEE-EILAS, EHNE y a movimientos sociales, son rasgos característicos, en los momentos actuales, de este sindicato.

Es esta realidad, junto a la voluntad unitaria que estamos demostrando ambos sindicatos, la que explica que las relaciones de ESK tengan un mayor contenido y continuidad con ELA, mientras resultan menores y algo dificultosas las relaciones con LAB, relaciones que en el pasado han sido tradicionalmente buenas.

Que la realidad se configure hoy de esta manera, en modo alguno nos lleva a la conclusión de que vaya a mantenerse así en el futuro. ESK seguirá haciendo esfuerzos por buscar los más amplios lugares de encuentro con una y otra organización, sobre la base del respeto mutuo y de la lealtad hacia los acuerdos.

Las relaciones de ESK con el STEE-EILAS merecen una consideración especial. Siempre hemos pensado que con el STEE-EILAS debíamos mantener unas relaciones preferentes. Preferencia que se explica, entre otras cosas, por la constatación histórica de la existencia de criterios comunes en la gran mayoría de las cuestiones abordadas.

Debemos ser autocríticos porque, en el pasado, no hemos gestionado bien esta preferencia. Hemos dado por hecho la existencia de ese patrimonio de ideas, sentimientos e intereses comunes y hemos atendido deficientemente nuestras relaciones con el STEE-EILAS.

Entendemos que, desde el respeto a la identidad de cada una de nuestras organizaciones, ESK y STEE-EILAS, por sus características, están en condiciones de constituir un polo de referencia beneficioso para el conjunto del sindicalismo vasco. Desde esta convicción, ESK, intentaremos desarrollar una política expresa de reflexión conjunta con STEE-EILAS que haga realidad el trabajo unitario que entendemos es posible y conveniente.

Pese a las escasas relaciones que hemos mantenido con ellos, no podemos olvidar que en el ámbito de nuestra actuación también están presentes CCOO y UGT, sindicatos que ostentan una elevada representación, tanto en la CAPV como en Navarra.

La ausencia de relaciones con estos sindicatos nada tiene que ver con frentes sindicales establecidos en función de estrategias políticas. Dada la acusada pluralidad de la sociedad vasca y el déficit de la misma en cuanto a compartir unos fundamentos comunitarios mínimos, ESK no es partidario de la formación de frentes que dificulten o impidan el trabajo unitario en determinadas cuestiones o allá donde sea posible.

Nuestras diferencias tienen que ver con sus prácticas sindicales, hipotecadas permanentemente por la búsqueda de su legitimación institucional, por la completa supeditación al diálogo social como vía de pacto social y por su beligerancia política en relación con las reivindicaciones nacionales que pretendan poner en cuestión el actual marco estatutario y constitucional. Es esa orientación sindical y sociopolítica la que impone la barrera que impide, en la mayoría de las ocasiones, el establecimiento de relaciones prácticas entre CC.OO., UGT y ESK.

La escasa presencia de CGT, no ha imposibilitado que, puntualmente, hayamos compartido con este sindicato, en Navarra, diversas movilizaciones y objetivos en los que hemos alcanzado acuerdos concretos.

3.12. ESK ANTE EL CONFLICTO NACIONAL VASCO

El “hecho nacional vasco”, la “cuestión vasca”, el “conflicto vasco”, son algunas de las maneras con que se denomina un tema político complejo, que se asienta, en primer lugar, en la grave incomodidad con que percibe una parte sustancial de los ciudadanos y las ciudadanas vascas las relaciones entre el País Vasco y los Estados español y francés, así como de las distintas realidades políticas e institucionales en que se divide, en la actualidad, el pueblo vasco; y en segundo lugar por el conflicto interno que conllevan las distintas identidades de pertenencia que conviven en nuestra tierra.

Conscientes de la pluralidad existente en el seno del sindicato, tanto en lo concerniente al análisis de los distintos aspectos que contiene el conflicto vasco, sobre las medidas necesarias para su resolución, o el alcance de las mismas y de los ritmos adecuados para su conclusión; nos vemos impelidos a actuar con prudencia, buscando una dimensión equilibrada de nuestras opiniones, de tal manera que, reflejando con la mayor claridad y consenso interno posible las ideas comunes al conjunto de la organización, podamos colaborar con otras organizaciones y colectivos en aquellas actividades que se encaminen a la resolución democrática de las legítimas aspiraciones del pueblo vasco.

Así, ESK, como sindicato vasco comprometido con los derechos de nuestro pueblo, entendemos que:

El conflicto vasco se sustenta en un fenómeno histórico de opresión nacional del pueblo vasco por parte de los Estados español y francés, que ha llegado hasta nuestros días sin encontrar una salida adecuada.

Reconocer el carácter político del conflicto vasco, a pesar de ser un punto de partida necesario, no resuelve por si mismo las consecuencias, las diversas actuaciones en pre-

sencia y los distintos problemas con que se expresa ese conflicto en la actualidad: la opción básica de los Estados por las vías represivas y negadoras del carácter político del conflicto; el cuestionamiento social de la legitimidad y utilidad de las acciones armadas de ETA; la conculcación de derechos humanos básicos; el reconocimiento de todas las identidades nacionales y alternativas democráticas para solucionar el conflicto; las dificultades para el desarrollo de los signos culturales y lingüísticos propios; el mecanismo político que permita expresar la voluntad popular, etc.

La apuesta de los gestores principales de los Estados español y francés por la vía represiva y negadora del carácter político del conflicto, es causa fundamental de que la situación vasca se encuentre en una coyuntura tan enconada y sin salidas.

So pretexto de combatir el terrorismo, los poderes estatales (el Gobierno, el poder legislativo, el poder judicial, el tribunal constitucional, las policías, el sistema penitenciario) se están acogiendo al cínico principio del todo vale en la lucha contra ETA, están vulnerando los derechos fundamentales de muchas personas y están socavando los pilares del estado de derecho. El incumplimiento arbitrario de la ley, las leyes y tribunales de excepción que restringen derechos fundamentales y garantías procesales, la persistencia de la tortura y los malos tratos, la impunidad de los poderes estatales cuando infringen la ley, el ensañamiento vengativo con los presos y familiares, hechos profundamente erróneos y de dudosa corrección jurídica como la ilegalización de Batasuna, el cierre de Egin y Egunkaria que contribuyen a ulsterizar la vida política de la sociedad... son realidades hoy día demasiado repetidas.

La práctica del todo vale contra ETA es inmoral e ilegítima en sí misma. Y además resulta muy contraproducente por sus consecuencias: cuestiona las bases mismas del estado democrático de derecho y su credibilidad, desencadena una espiral de agravios y resentimientos y da pretextos a ETA para persistir.

Por tanto, y mientras ETA continúe, seguiremos insistiendo en que los poderes públicos deben respetar la ley: no todo vale contra ETA. E insistiremos, además, en que no basta con aplicar la ley: los poderes públicos deben guiarse por la justicia. Lo cual en unos casos exige que las leyes penales y los sistemas penitenciarios deban ser más justos y humanizados, pero en otros casos por el contrario, como por ejemplo, frente a los abusos del poder, contra los torturadores, contra la corrupción en el ejercicio del poder... que las leyes hayan de ser más severas.

Las presas y presos políticos vascos, son el componente más vulnerable del movimiento abertzale. Los Estados vienen aplicando con ellos, además de con sus familiares, una política represiva, transgresora de los derechos humanos que les corresponden. El proyecto de ampliación de los años de cumplimiento de condena, y la restricción absoluta de los beneficios penitenciarios, se inscribe en la lógica de castigar las ideas a través de la destrucción de las personas.

ESK mantiene la creencia de que en Euskal Herria, como en todo lugar, hay que promover la defensa global de los derechos humanos. Todas las personas, sin excepción, tienen derecho a que se respeten sus derechos humanos, ya sea el derecho a la vida, el derecho a no ser torturado, o el derecho a no sufrir acoso material o moral por motivos ideológicos.

Y que los Estados, como garantes de esos derechos, jamás pueden aparecer involucrados en su conculcación. Algo que ocurre repetida e impunemente en los casos de los Estados español y francés.

Con el mismo criterio, ESK considera rechazables las acciones armadas de ETA, y estima que esa organización debería abandonar de forma definitiva e incondicional su actividad. ETA no está legitimada, sean cuales sean sus ideas y aspiraciones, para matar a personas como lo viene haciendo, ni para agredir moral o materialmente, despreciando los derechos de las personas, a quienes legítimamente no comparten sus postulados políticos.

Sin pretender hacer una valoración histórica de la lucha armada, o de ETA, entendemos que su actividad armada, además de éticamente reprobable, no juega en el momento presente ningún papel positivo, sino que se ha convertido en un obstáculo para la búsqueda de soluciones políticas favorables al contencioso vasco.

Para ESK, todas las identidades nacionales que conviven en nuestra tierra son legítimas y deben ser respetadas y protegidas, por encima de lo que numéricamente representen. Creemos que el pluralismo y la convivencia de identidades son una necesidad ineludible para organizar cohesionadamente sociedades complejas como la nuestra.

Mantenemos la aspiración de que el conflicto vasco se encamine hacia una solución política negociada. Una solución que, sancionada de forma democrática a través de los mecanismos de reconocimiento de las mayorías y el respeto a las minorías, permita la construcción de una Euskal Herria en la que convivan las distintas maneras de sentirse vasco, a través del reconocimiento y el respeto de las distintas identidades y los símbolos de cada colectivo.

ESK aspira a contribuir, en la medida de sus fuerzas, a que el vasco, sea un pueblo libre. Esa libertad la entendemos como el derecho a decidir por sí mismo su futuro, sin ingerencias y de forma democrática. Más concretamente, creemos que el derecho a la autodeterminación, como mecanismo expreso para determinar esa voluntad, corresponde, en la actualidad, a cada una de las realidades institucionales que hoy conforman nuestro pueblo: la Comunidad Autónoma del País Vasco, la Comunidad Foral de Nafarroa e Iparralde.

Nuestro deseo y objetivo político de constituir una comunidad nacional integrada por el conjunto de esas realidades institucionales, no puede situarse jamás por encima de la voluntad de las personas que las conforman, y que debemos defender más allá de nuestros deseos.

En este sentido, ESK manifiesta su voluntad de participar y contribuir a la creación de espacios unitarios que encaminen sus esfuerzos en esa dirección.

3.13. EUSKARA

El euskara, lengua propia del pueblo vasco, encarna la mayor peculiaridad lingüística y cultural de nuestro pueblo y es su contribución más singular al patrimonio cultural de la humanidad.

A pesar de ello, y debido a razones históricas y políticas, de represión y marginación, el euskara, fuertemente minorizado en su propio territorio, se encuentra en clara desventaja con relación a las lenguas dominantes (el castellano en Hegoalde, y el francés

en Iparalde); en muchas ocasiones discriminado y con evidentes intentos de restringir su conocimiento y uso, como resulta en el caso de Nafarroa de la mano de UPN.

Dada la duración de esta situación de minorización en su propio territorio, el escaso apego, cuando no desprecio, de las respectivas élites por su lengua, la fortaleza de los dos idiomas dominantes y la agresividad, lingüística entre otras, de los Estados francés y español, el euskara habría debido desaparecer hace tiempo, como ha sucedido en la práctica con otros idiomas cercanos (occità, fabla aragonesa).

Sin embargo, no sólo no ha sido así, sino que a partir de los años 1960/1970 se puede hablar de una inversión en su tendencia a la desaparición, que frena bruscamente. El euskara se reasienta en ciertas zonas, recupera prestigio social y pasa a ser idioma vehicular, con limitaciones, en sectores (medios de comunicación, universidad, administraciones,...) donde nunca lo había sido o casi.

La unificación estructural del idioma, el euskara batua, es una causa importante de esta nueva y esperanzadora situación, que no por ello deja de tener límites, peligros incluso, considerables. Hay otras, como la consideración de idioma oficial en la Comunidad Autónoma Vasca (y, aunque sea vergonzosamente, en parte de Nafarroa) y sus consecuencias.

Pero, y aquí entraría la aportación de un colectivo como ESK, posiblemente la razón fundamental para la no desaparición total del euskara a lo largo de los últimos siglos sea el aprecio de la población euskaldun (vascohablante) por su idioma; hecho que la ha llevado a mantenerlo como lengua de comunicación práctica, contra viento y marea, aunque en territorios cada vez más restringidos.

Así pues, históricamente se ha hecho bastante más por el euskara desde el pueblo que desde el poder. En consecuencia con ello, contrubir desde ESK, un colectivo popular, a que se constituya en un medio normalizado de comunicación real para el conjunto de la población vasca, es un objetivo acorde con nuestros criterios sindicales y políticos.

Avanzar en esa dirección exige esfuerzos personales y colectivos que deben ser alentados y favorecidos desde ESK.

Más allá de la contribución que podamos realizar en el apoyo a los movimientos sociales euskaltzales dedicados a ese trabajo, ESK tiene retos propios que debemos acometer con firmeza. Así:

- Animar a la afiliación euskaldun a utilizar el euskara con asiduidad y a la afiliación no-vascohablante a aprenderlo.
- Cumplir con los compromisos adquiridos con Kontseilua (a nivel nacional: 25% de euskara en el *arian*, resto de publicaciones –carteles, octavillas...– en bilingüe; en los demás niveles se intentará llevar a la práctica los criterios o compromisos adquiridos a nivel nacional).
- Favorecer el uso y promoción del euskara en el conjunto de actividades públicas de ESK.
- Facilitar y promocionar el uso del euskara en todas y cada una de las reuniones internas del sindicato, habilitando los medios necesarios para ello.

- Impulsar la utilización del euskara en el ámbito que nos es más propio, el sindical, incorporando en la negociación colectiva reivindicaciones que conduzcan a la normalización de su uso, en las relaciones internas y externas de las empresas, y a facilitar su aprendizaje y uso por parte de las trabajadoras y trabajadores.

4.

57

**UNA MIRADA
A NUESTRO
INTERIOR**

4.1. UNA VISIÓN DE CONJUNTO

A lo largo del ya prolongado tiempo de existencia de ESK, nuestra estructura organizativa se ha caracterizado por una serie de criterios y rasgos establecidos en el inicio de nuestra historia. No está de más recordarlos para que, observando la evolución del mundo laboral y sindical, identifiquemos con rigor los límites y problemas que conllevan esa estructura y su operatividad actual y pongamos en marcha las medidas necesarias para adecuarla a la realidad que tenemos delante.

Desde el criterio de no crear un aparato complicado y funcionar con economía de medios, la estructura y el funcionamiento de ESK se ha venido sustentando en las delegadas y delegados, con una base territorial que se asienta en los grupos de empresa y en las coordinadoras zonales y provinciales.

No existen liberados, en su acepción estricta de personas que trabajen a sueldo para el sindicato; ni cargos nominales. Y las coordinadoras son abiertas para toda aquella persona que desee participar en las mismas.

La Conferencia de Octubre de 1998, modificó éste último criterio de manera parcial, siendo elegidas, en la propia Conferencia, cinco personas para atender responsabilidades de carácter nacional y otorgó el visto bueno a la elección de un número determinado de personas elegidas en cada provincia, como componentes de la Comisión Nacional.

Salvo esta modificación, la estructura y el funcionamiento de ESK, se mantiene en los mismos parámetros con los que nacimos. Evidentemente estos criterios contenían muchas virtudes. De entre ellas cabe destacar que facilitaba mayores niveles de participación, empujaba en la dirección de la búsqueda de acuerdos por consenso y la participación y el trabajo, sustentados en la voluntariedad, daba mucho sentido al quehacer sindical.

Nunca hemos dudado de que, junto a las virtudes, también coexistían algunos inconvenientes. Así, algunas tareas quedaban deficientemente abordadas, se dificultaba la toma de decisiones y costaba socializar las reflexiones.

El paso del tiempo ha ido mostrando las razones por las cuales ha sido posible la persistencia de este modelo. Sin duda alguna la existencia del CAES y su estrecha vinculación a ESK, ha permitido contar, no solo con una sólida y eficaz asesoría jurídica, sino también con una estructura que proporcionaba un valioso refuerzo material y humano al sostenimiento de ESK.

Junto a esto anterior, tenemos que constatar que ESK, delegadas y delegados, en su gran mayoría provienen de una época y de una generación surgida alrededor de la década de los 70, que ha venido sosteniendo el sindicato y que va viendo como se agota su ciclo laboral.

De la misma manera, el paso del tiempo ha modificado sustancialmente el mundo sindical. Los sindicatos y ESK no escapa a ello, debido a la evolución política, económica y social, han perdido gran parte de su impulso de trabajo político voluntario que los conformaron en la época de la dictadura, y se han transformado en organizaciones con dos niveles claramente diferenciados. Por un lado las personas, liberadas o no, especializadas en las tareas de sostenimiento organizativo, junto a una parte, la más activa, de las delegadas y delegados y por otro la inmensa mayoría de la afiliación que a cambio de

su cuota se garantizan una serie de contrapartidas y servicios y que apenas participan en actividades sindicales.

A su vez, la actividad sindical, en Euskadi, y sobre todo en los últimos años, ha dejado de ser una actividad estrictamente dirigida a los centros de trabajo. Las sucesivas crisis económicas, con su secuela de desempleo y precarización, ha fomentado la aparición de movimientos sociales cuya función es la reivindicación y defensa de colectivos específicos de personas, que se hallan muy alejadas del mundo sindical. Junto a ello, la situación del pueblo vasco, el conflicto nacional que lo atraviesa, ha incorporado al sindicalismo nuevas relaciones y tareas a las que dar respuesta.

Todos estos cambios, la intensa actividad externa que hemos desarrollado y las nuevas tareas que hemos acometido, han puesto en evidencia los límites y los problemas que acarrea la no renovación de algunos de los criterios con los que venimos actuando.

4.2. PROBLEMAS DERIVADOS DE LA FALTA DE RECURSOS HUMANOS SUFICIENTES

Más allá de la apelación a una mayor dedicación de esfuerzos que pudiéramos efectuar, para tratar de resolver el problema, la realidad demuestra que las tareas sindicales actuales, demandan corregir nuestra resistencia a tener personas “liberadas” por cuenta del sindicato.

Una buena parte de las tareas de representación, sostenimiento de las publicaciones y las reflexiones escritas, así como las relaciones con otros sindicatos y movimientos sociales, las labores de dirección y administración, recaen, en este momento, en muy pocas manos. Y precisamente, de quienes, por su edad y situación laboral, están más cerca y resulta más conveniente que se retiren de las estructuras de dirección del sindicato.

La renovación de los órganos de dirección y el reparto de esas tareas, conducen, casi inevitablemente, a pensar en que algunas personas, sindicalistas jóvenes, dediquen todo su tiempo al sindicato. A cambio el sindicato les proporciona los medios de vida digna; es decir: un salario

No se trata ahora de abordar cuales serían las personas adecuadas para ese cometido. Se trata únicamente de modificar un criterio que ha permanecido en nuestro interior, demasiado tiempo y demasiado cerrado; y del que hemos hecho excesivos alardes, a veces, demasiado inconvenientes.

4.3. DEFICIENCIAS DEL SISTEMA ORGANIZATIVO

Los criterios organizativos actuales contienen muchas virtudes. No queremos perderlas. Pero la configuración actual del sindicato y los retos y nuevas tareas a que está confrontado exigen la configuración de órganos de dirección que sean operativos a nivel nacional, de provincia, etc. Éso implica la necesidad de tomar decisiones por medio de votaciones cuando así sea necesario.

Hasta ahora los organismos de ESK eran abiertos, formados por afiliados y afiliadas dispuestos a trabajar voluntariamente en los mismos, pero que carecía de la capacidad de decisión derivada de la legitimidad que proviene de los mecanismos de elección democrática. La configuración de los nuevos órganos de dirección requiere que sean representativos, por, tanto elegidos democráticamente, bien por la Asamblea Nacional o por las Asambleas Provinciales, según los órganos de que se trate.

Consecuencia de la situación tan complicada y polarizada que vive Euskal Herria, ha hecho que la toma de posición de ESK en relación a temas de carácter político; o sobre el modo de resolución del conflicto vasco; o la cuestión de las alianzas, etc., haya sido motivo de fuertes y duros debates. Inevitablemente, sobre buena parte de estas cuestiones el sindicato se encuentra en la necesidad de definirse y posicionarse. Pero es necesario cuidar al máximo la unidad del sindicato, buscar el acuerdo y el consenso hasta donde sea posible y saber discernir bien cuáles son aquellos temas y cuestiones sobre los que el sindicato debe necesariamente pronunciarse de aquellos otros que por su complejidad, por su polarización, o riesgo de división no requieran una definición o compromiso concreto del sindicato.

4.4. NUESTRO SINDICATO

ESK es un sindicato vasco cuya organización es única para los cuatro territorios de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa. Ese es el marco territorial en el que se desarrolla nuestro trabajo sindical y a ese marco se debe acoplar la estructura organizativa y de dirección de ESK.

En los cuatro territorios conviven personas que se proclaman de identidades nacionales diferentes y es ahí, a pesar de lo difícil que pueda resultar en ocasiones, donde tenemos que extender, desarrollar y defender nuestra apuesta por la construcción de la nación vasca. Para ello nos dotamos de una organización enraizada en la propia realidad, sin dejarse avasallar por ella y en lucha permanente con las realidades que considera injustas. Una organización que se niega a claudicar ante la apabullante realidad que nos rodea y se empeña en exponer y proponer un modelo de sociedad muy diferente al que actualmente tenemos.

Esa organización necesita dotarse de unas normas de funcionamiento que, una vez acordadas en esta asamblea, sean la herramienta útil para mejor desarrollar nuestro trabajo sindical

Nuestra normativa interna, nunca puede ser una pesada carga para nadie, pero es imposible soslayar el hecho inevitable de que alguna vez alguien pueda sentir una cierta incomodidad, porque tal o cual asunto no se haya resuelto de modo más acorde con sus aspiraciones. Esas controversias, producto de esas incomodidades, deben quedar resueltas por un amplio acuerdo de esta asamblea sobre el funcionamiento de este sindicato.

4.5. LA ASAMBLEA GENERAL

La Asamblea General es la expresión y decisión soberanas de ESK. Su composición quedará determinada por el reglamento que apruebe la Comisión Nacional Ampliada.

Será convocada por la Comisión Nacional Ampliada cuando lo considere conveniente; en todo caso, al menos, cada cinco años.

La Asamblea General entenderá de todos los asuntos que tengan relación con el sindicato, del modo como el sindicato actúa en la sociedad y la política sindical que habrá de llevarse a cabo en el futuro.

Sus decisiones afectarán a la totalidad del sindicato y serán tomadas por votación y mayoría simple.

La Comisión Nacional Ampliada estará obligada a convocarla, cuando así lo solicite el 10% de las personas afiliadas, en cuyo caso sólo atenderá al objeto para al que ha sido convocada.

4.6. LA COMISIÓN NACIONAL AMPLIADA

Es la dirección del sindicato a todos los efectos y sus decisiones afectan a la totalidad del sindicato. Nunca sus decisiones podrán ser contrarias a lo acordado por la Asamblea General.

Estará compuesta por 50 personas afiliadas al sindicato, elegidas y en su caso destituidas por las asambleas provinciales de afiliadas y afiliados, en proporción al número de afiliación de cada provincia; más las personas pertenecientes a La Comisión Nacional.

Será convocada por La Comisión Nacional, al menos cada cuatro meses y sus reuniones serán abiertas a la participación de otras personas ajenas a lo señalado en el párrafo anterior, pero sin derecho de voto.

Las decisiones se tomarán por votación y mayoría simple. A no ser que un 30% de los asistentes a la reunión estime que una decisión puede ser de tal envergadura que para ser aprobada debe contar con el apoyo de la mayoría absoluta.

Para adoptar una decisión será precisa la presencia en la reunión, al menos, de las 2/3 partes de la totalidad de las personas elegidas y con derecho a voto.

4.7. LA COMISIÓN NACIONAL

La Comisión Nacional estará compuesta por 20 personas afiliadas, elegidas en la Asamblea General. En su elección habrá que prestarse especial atención a proporcionar una representación adecuada a los territorios, las mujeres, la juventud...; en definitiva: que la diversidad sociológica de la que se compone nuestro sindicato, quede aceptablemente reflejada. En su seno se atribuirán las responsabilidades personales necesarias para atender las tareas de ámbito nacional que se estime oportuno. Es especialmente reco-

mendable, que las personas pertenecientes a la Comisión Nacional y durante el tiempo de su mandato, no accedan a cargos de representación política. La Comisión Nacional articulará un debate en el conjunto del sindicato que atenderá a los dos temas siguientes: limitación de los periodos de liberación e incompatibilidades de los cargos del sindicato. Dicho debate será resuelto en la Comisión Nacional Ampliada.

La Comisión Nacional podrá cooptar, para el funcionamiento regular de la misma y en atención a tareas y proyectos que puedan surgir o se decidan acometer, a un número indeterminado de personas, nunca superior a 6, siempre que se obtenga en su elección la aprobación de la Comisión Nacional Ampliada. Las dimisiones o bajas que se produzcan en la Comisión Nacional, serán reemplazadas por elección en la Comisión Nacional Ampliada.

La Comisión Nacional representa al sindicato y pone en práctica las decisiones y orientaciones de la Asamblea General y la Comisión Nacional Ampliada. De manera delegada por la Comisión Nacional Ampliada, es la dirección del sindicato entre reuniones de esta última, a quien deberá dar cuenta de su actividad.

Ostenta, así mismo, capacidad y poder suficientes para proveer a la administración del sindicato, gestionar sus bienes, realizar toda clase de operaciones bancarias, intervenir en actas notariales, comparecer ante los tribunales o cualquiera otro organismo y en general atender a cualquier tipo de acto o contrato, que la representación pública del sindicato exija.

De igual modo, de La Comisión Nacional dependen las publicaciones y propaganda nacionales del sindicato.

Igualmente, de la Comisión Nacional dependerán las comisiones de área de trabajo que se constituyan en ese ámbito.

Se reunirá, al menos, una vez al mes. En sus reuniones podrán participar otras personas no elegidas, pero sin derecho de voto. Las decisiones se tomarán por votación y mayoría simple.

La Comisión Nacional Ampliada, en la primera o segunda de sus reuniones, discutirá y determinará el funcionamiento de la Comisión Nacional, aprobando, así mismo, las diversas responsabilidades personales.

4.8. LA ASAMBLEA PROVINCIAL

En el plazo máximo de dos meses, a contar desde la fecha de la Asamblea Nacional, será convocada en cada provincia una Asamblea Provincial de afiliadas y afiliados al objeto de elegir la Comisión Provincial. La Asamblea Provincial determinará, en función de sus necesidades organizativas y sindicales, la composición numérica de la Comisión Provincial y la conveniencia o no de constituir comisiones comarcales o de otra índole.

4.9. LA COMISIÓN PROVINCIAL

Esta Comisión Provincial será la dirección del sindicato para los asuntos que afecten, en exclusiva, a la propia provincia. Deberá reunirse, al menos, una vez al mes. En sus reuniones podrán participar todas las personas afiliadas que lo deseen, pero sin derecho de voto. Las decisiones se tomarán por votación y mayoría simple. La Comisión Provincial estará informada de la actividad global del sindicato, a través de la Comisión Nacional.

4.10. LA ASAMBLEA PROVINCIAL DE DELEGADOS Y DELEGADAS

En cada provincia se convocará al menos cada dos meses, aunque en alguna de ellas, producto de sus condiciones sociopolíticas pueda adoptar otras formas de reunión de los delegados y delegadas. Su función será posibilitar la información y la comunicación entre la Comisión Provincial y el conjunto de los delegados y delegadas, así como el debate y la preparación de diversas iniciativas y campañas.

4.11. AUTONOMÍA ORGANIZATIVA

En aquellos casos en que cualquiera de las estructuras del sindicato considere que las decisiones tomadas en el ámbito superior, sean inconvenientes para la política sindical que debiera ejercerse en su ámbito, tendrán capacidad para no ajustarse a la decisión acordada, siempre que ese criterio esté sostenido por una mayoría cualificada de 2/3.

Dadas las especiales peculiaridades políticas, sociales e institucionales de Navarra, la organización navarra de ESK dispondrá de la autonomía suficiente para adecuar la política sindical, emanada de las estructuras nacionales del sindicato, a las necesidades concretas de ese territorio.

4.12. REPRESENTACIÓN ADECUADA

En la composición de las estructuras de dirección del sindicato, habrá de prestarse especial atención a que las mujeres afiliadas, no se queden, como casi siempre, fuera de ellas o en un porcentaje impropio para su presencia en el sindicato.

4.13. LA AFILIACIÓN

La afiliación es la manera como las personas trabajadoras se asocian y se vinculan al sindicato. En el pasado le hemos dado poca importancia a esta tarea, como consecuencia de concepciones que hoy no tienen aplicación alguna. La afiliación es la que permite desarrollar un buen trabajo sindical en las empresas y fuera de ellas y sostener económicamente a la organización. La gran distancia existente entre los votos obtenidos en las elecciones sindicales y las personas afiliadas, denota las pocas energías que hemos dedicado a esta tarea y la necesidad que tenemos de modificar su trayectoria, en positivo para la afiliación.

Debe ser un empeño del sindicato incorporar gente joven que asegure nuestra continuidad y nos permita contribuir en mejores condiciones a la necesaria renovación del movimiento sindical.

Los delegados y delegadas de cada fábrica deben de potenciar las secciones sindicales y a la vez deben ser el puente entre la dirección y los afiliados y afiliadas, para hacer participar a éstos y éstas de la vida del sindicato, con el objeto de acercarlos y salvar las distancias que hoy existen entre la vida activa del sindicato y su afiliación.

Bilbao, 25 de octubre de 2003

Resoluciones

Contra la violencia sexista hacia las mujeres

La IIª Asamblea General de ESK:

- Afirma que la violencia que sufren las mujeres es un gran problema social y político y no privado, ni doméstico, ni pasional.
- Alerta que el origen de las agresiones está basado en un modelo de sociedad patriarcal que asigna a las mujeres un papel subsidiario y dependiente de los hombres.
- Denuncia que las mujeres sufren violencia en todos los ámbitos y espacios de la sociedad: en el doméstico, en la calle, en los lugares de trabajo, en los centros de estudio, en las comisarias, en los juzgados, en los medios de comunicación, etc.
- Recuerda que este año ya son 76 mujeres muertas víctimas de la violencia sexista más extrema, pero que hay muchas más mujeres víctimas de las agresiones de género cuando, amparados en lo cotidiano, los hombres minan su autonomía, su dignidad y su respeto. A través de chistes, de anuncios publicitarios, de la exclusión social que sufren, de la precariedad laboral que padecen en nuestras empresas, etc.
- Defiende que la respuesta para erradicar la violencia sexista hacia las mujeres pasa por modificar y trabajar muchos ámbitos: educativo, legal, laboral, institucional...
- Manifiesta que para acabar con esta lacra social necesitamos la prevención mediante campañas de sensibilización ciudadana, la educación en valores de respeto y no discriminación, impulsar medidas económicas, sociales y políticas que permitan la participación igualitaria de mujeres y hombres en el ámbito doméstico y laboral.

Bilbao, 25 de octubre de 2003

Sobre el Plan Vasco de Inserción

El Plan Vasco de Inserción 2003-2005, aprobado en julio pasado por el Gobierno Vasco y debatido en el Parlamento el 10 de octubre, es un ambicioso instrumento de trabajo institucional, que merece a ESK las siguientes consideraciones:

1. Su montante presupuestario es enorme. Nada menos que 2.586 millones de euros en tres años (más de 430.000 millones de pesetas). De ellos, la aportación que corresponde al Gobierno Vasco, es de 1.057 millones de euros. Esto supone que, si realmente el Gobierno Vasco se fuera a gastar esa cantidad consignada en el Plan, debería costear cada uno de los tres años, una media de 352 millones de euros. Y teniendo en cuenta que, en realidad el año 2003 está muy avanzado y que el mayor gasto del Plan deberá corresponder a 2004 y 2005 estaríamos hablando de gastos superiores a 500 millones de euros.

Esta cantidad tan abultada contrasta con los 380 millones de euros que los recién presentados Presupuestos 2004 asignan a la Consejería de Justicia, Empleo y

Seguridad Social o los 197,6 millones de euros previstos para la de Vivienda y Asuntos Sociales, por citar solo dos de las Consejerías que más implicación tendrán en este Plan.

La conclusión es que, aunque el Plan Vasco de Inserción contenga cuantificaciones económicas concretas, lo que de verdad importa es la determinación presupuestaria de los Presupuestos anuales. Esa es la Ley soberana que establece el uso de los dineros. E incluso después de lo consignado en los Presupuestos está la capacidad real para gestionar ese gasto. La experiencia dice que en este tipo de macroplanes siempre el gasto realmente efectuado está muy por debajo del que aparece en los papeles.

2. En el Plan los importes cuyo gasto depende más de la existencia de un presupuesto suficiente, son los que menos crecen sobre lo realmente existente. La Renta Básica (RB), que no se piensa rebajar desde los 23 años actuales hasta los 18, pasará sólo del 81% del SMI (2003) al 86% en 2006. En los Presupuestos 2004 se ha previsto subirla a 83%. Es decir, para nada se piensa alcanzar el nivel del SMI.

Peor suerte corren las Ayudas de Emergencia Social (AES), cuya dotación presupuestaria para 2004 será de 20 millones de euros (como en 2003), ampliables a 25 millones de euros. Con esta aportación tan escasa para hacer frente a las necesidades existentes, está garantizada la continuidad del malestar creciente que este tipo de prestación viene generando en los últimos años, además de la guerra entre instituciones (Gobierno Vasco, Diputaciones, Ayuntamientos), a la que se viene asistiendo.

3. La porción mayor del dinero previsto en el Plan va a parar al sistema de servicios sociales (algo más de 1.591 mill.€). Se quiere reforzar en general todos los servicios, tanto los de base, que dependen de los municipios, como los especializados.

El deterioro y descrédito que están alcanzando en los últimos tiempos los servicios sociales en la CAPV es enorme. Quizás una inyección de euros para contratar más gente ayude algo, pero será muy poco, porque el problema fundamental tiene que ver con el diseño general de la política de pobres del Gobierno Vasco. Y es que, en ese diseño, el papel que van a seguir jugando los servicios sociales va a ser de control de la gente pobre para que la demanda creciente de RB y AES no se salga de madre, desbordando ampliamente los presupuestos.

4. El Plan se propone duplicar la realización de los convenios de inserción, pasando de los 4.158 convenios suscritos en el primer semestre de 2002 (22% de los perceptores de RB) al 50% (más de 9.000). Hasta ahora estos convenios de inserción no han servido para insertar a casi nadie en un empleo que mereciera la pena. Su función ha sido expulsar a gente perceptora del sistema de la RB, haciéndoles la vida imposible con controles absurdos. La mayor productividad de los servicios sociales realizando convenios de inserción solo traerá el aumento del colectivo de gente damnificada por la obligación de seguir las directrices de unos convenios que, si nunca fueron acuerdos equilibrados entre administración y perceptores de rentas básicas, cada vez lo serán menos. Es decir, nula inserción laboral y aumento del control burocrático y del malestar entre las personas perceptoras de las prestaciones de RB.
5. El Plan, en su apuesta por las políticas activas que logren la inserción sociolaboral de la gente en situación de exclusión a través de un trabajo normalizado, cuenta con desarrollar programas de inserción que sean ofertados por entidades sin ánimo de lucro. Es muy posible que vaya a generarse un pesebre de diverso tipo de organizaciones (serán como ETTs sociales) cuyo negocio consistirá en recibir financiación

a cambio de buscar y/o crear empleos para personas cuya empleabilidad es más que discutible.

Algunas experiencias bastante escasas y parciales, habidas tanto en la CAPV como en otros lugares, hablan de la poquísima efectividad de estas políticas activas, por una lado, y de los elementos perversos que suelen llevar aparejadas (por aquello del pesebre y la dependencia que generan en esas organizaciones sin ánimo de lucro, de los fondos públicos).

6. Existen en el Plan promesas interesantes y novedosas. Por ejemplo, la reserva de 5.250 viviendas sociales de alquiler (dentro de las 7.500 previstas para construir en el periodo de vigencia del Plan Director de Vivienda) destinadas a las personas y colectivos más desfavorecidos, así como la puesta en marcha en el mercado de 5.000 viviendas libres desocupadas en régimen de alquiler protegido. Lo malo es que estas medidas, que tardarán su tiempo en instrumentarse, en el mejor de los casos, se plantean como alternativas para contener el crecimiento de los presupuestos destinados a las AES (de los cuales el 80% van destinados a pagar alquileres). Lo lógico sería actuar al revés: contener el presupuesto de las AES cuando estuvieran en el mercado esas viviendas.

También es progresista la incorporación del colectivo de personas extranjeras no documentadas al derecho a la asistencia dentro del sistema sanitario vasco.

7. La conclusión para ESK es que estamos ante un Plan que se puede resumir en las siguientes valoraciones:
 - a. Muy ambicioso en cuanto a su diseño y cuantificación, pero muy poco creíble para ser realizado en un plazo de dos años efectivos y con unos presupuestos que no van a llegar a los importes del Plan y que, aunque llegaran, la Administración de la CAPV no tiene capacidad de llevarlos a gasto realizado.
 - b. Que peca de burocrático en exceso, pues su mayor preocupación tiene que ver con hacer que los servicios sociales sean más eficaces en el control de un sistema al que no se le introduce el más mínimo cambio en su filosofía de base.
 - c. Que, precisamente por no abordar una revisión a fondo de las carencias profundas que tiene la política de pobres del Gobierno Vasco, basada en las rentas mínimas garantizadas, sistema que exige un control cada vez más exagerado, a medida que se extienden los colectivos perceptores, amenaza con volverse más problemático y generar malestares crecientes.
 - d. El Gobierno Vasco debería reflexionar en serio, con la base de partida que le aportan década y media de experiencia de este tipo de política, sobre la posibilidad de ir a un nuevo escenario de renta básica ciudadana, cuyo carácter fuese el de un derecho generalizable a toda la población, cuya dotación alcanzase un nivel de subsistencia y que contase con una gestión fiscal, que evitase las cargas burocráticas que hoy tiene la tramitación a través de los servicios sociales, y que hiciera imposible que se aprovecharan de dicha renta aquellas personas con un nivel de ingresos y/o patrimonio suficiente.

Bilbao, 25 de octubre de 2003

Sobre el Pacto de Toledo

La IIª Asamblea General de ESK:

- Constata que en la aprobación de las 22 recomendaciones del Pacto de Toledo por parte del Parlamento Español el pasado 2 de octubre, se ha conseguido un enorme consenso de todas las fuerzas parlamentarias, registrándose el voto en contra de los dos parlamentarios del Bloque Nacionalista Galego y la abstención "estética" de los diputados de Izquierda Unida.
- Interpreta que dicha casi-unanimidad tiene como base los dos factores siguientes:
 1. Un diagnóstico común soportado en las tensiones que generarán en el sistema de la Seguridad Social, a medio plazo, el envejecimiento de la población (más pensionistas) y el descenso de la natalidad (menos cotizantes).
 2. Una idea compartida de que, para garantizar la viabilidad del sistema, hay que trabajar más tiempo y más personas.
- Alerta que, igual que nos ocurrió tras el primer Pacto de Toledo de 1995, al que le siguió el Acuerdo de Pensiones del PP con CC.OO. y UGT en 1996, acuerdo que elevó el periodo de cálculo de las pensiones de 8 a 15 años (lo que supuso una pérdida media del 8% de las pensiones), es probable que el próximo año nos toque otro nuevo Pacto sobre las pensiones. Y que los dos mayores ataques que nos deparará dicho Pacto serán: la elevación del periodo de cálculo de las pensiones muy por encima de los 15 años actuales (quizás hasta llegar al total de años de la vida laboral) y el endurecimiento de las condiciones de la jubilación anticipada para frenar la situación hoy existente que coloca la edad real media de jubilación en los 63 años.
- Denuncia la trampa profunda que encierra el consenso del Pacto de Toledo. Una trampa que se basa en juntar en un mismo paquete los fantasmas de la crisis del sistema público de pensiones con las viejas soluciones de siempre: hacer reacaer su viabilidad sobre las espaldas de la gente trabajadora (así se llamen pensionistas o cotizantes), disfrazando los sacrificios y la pérdida de derechos bajo la retórica de la solidaridad.
- ESK se rebela ante este consenso. Dice que no está de acuerdo con él. Que lo combatirá cuando se vaya convirtiendo en medidas concretas a través de futuros pactos y leyes.
- ESK defiende que hay alternativas a la filosofía que contiene el Pacto de Toledo. Alternativas, por supuesto radicales, que son las únicas capaces de ayudarnos a escapar de ese consenso de hierro que, en el fondo, es hijo de un pensamiento muy economicista.
 1. El punto de partida ha de ser la defensa de los derechos. Es inadmisibile que se nos diga que el buen camino no es trabajar menos, sino que tenemos que trabajar más. Nuestras sociedades cada vez son más ricas, cada vez generan más excedentes. En ningún lugar está escrito que la parte del PIB que se debe destinar a gastos de pensiones sea un porcentaje determinado y que, a partir de ahí, la crisis es irremediable. Todo es un problema de reparto y de opciones. ¿O es que también está escrito en algún sitio la parte del PIB que se pueden apropiar los empresarios?

2. Hay que luchar por la consecución de una Renta Básica de carácter universal que garantice el derecho a la existencia. Un nuevo derecho de este tipo sí que cumpliría una función verdaderamente solidaria, además de extender la justicia, por cuanto supone que a todas las personas, por el hecho de serlo, se les aseguren los medios materiales para llevar una vida digna.

Bilbao, 24 de octubre de 2003

Sobre las últimas detenciones de personas relacionadas con el mundo del euskara

- Después de 5 días de incomunicación, las 8 personas detenidas por orden del juez Del Olmo han sido puestas en libertad.
- Una vez más, al igual que ocurrió con los cierres de EGIN y EGUNKARIA, el recurso a la Ley Antiterrorista se ha convertido en un instrumento del Estado para actuar contra personas del mundo de la cultura y la lengua vascas. Dicha actuación busca crear en la opinión pública, de dentro y, sobre todo, de fuera de Euskal Herria, la sensación de que todos los ámbitos en los que se desarrolla la expresión de lo euskaldun está contaminado, incluso controlado, por ETA.
- ESK saluda con satisfacción la libertad de las 8 personas que han sufrido la última embestida de la represión antidemocrática del Estado español.
- Pero, a su vez, muestra su preocupación e indignación por una deriva soportada en el más brutal autoritarismo frente a los derechos de las personas.
- El acoso permanente a los medios de comunicación euskaldunes o a las empresas editoras y difusoras de la literatura euskaldun, constituye un ataque orquestado contra una de las señas de identidad más destacadas del pueblo vasco, en un vano intento de evitar que nuestra sociedad camine por la vía de la soberanía.
- ESK reitera su compromiso en la defensa del euskera y su solidaridad con las personas represaliadas en ésta y en anteriores ocasiones.
- Exige el fin de todas las medidas encaminadas a restringir la libertad y los derechos del pueblo euskaldun.
- Manifiesta su más absoluta disposición a sostener, con los medios de que dispone, la repulsa y resistencia ante hechos como el que denunciamos.

Bilbao, 25 de octubre de 2003

Sobre la ocupación de Irak

- Afirma que la guerra que ha llevado a la destrucción de Irak fue un atentado injustificable contra un pueblo soberano. Las razones dadas para la misma se han demostrado absolutamente falsas. Ni había peligro de armas de destrucción masiva en manos del gobierno de Irak, ni este gobierno mantenía relaciones con supuestas redes terroristas.
- Denuncia que el gobierno español no puede quedar al margen de su responsabilidad por apoyar la guerra y participar en la ocupación.
- Manifiesta que las potencias agresoras deben pagar por la reconstrucción de Irak. La Conferencia de Donantes celebrada los días 23 y 24 en Madrid ha sido una farsa destinada a exonerarse de responsabilidad, de carga económica y abrir el terreno a una reconstrucción de Irak al gusto de los negocios capitalistas, dejando una carga de deuda inmensa que pesará como una losa sobre el pueblo irakí, tal como ya viene pesando desde la anterior guerra de 1991.
- Insiste en que la reconstrucción no debe ser un negocio. Los países que desencadenaron la guerra contra Irak, EE.UU. y Gran Bretaña y otros que les apoyaron en diversos grados, como el Estado Español, no pueden salir ahora beneficiados, administrando los fondos de la reconstrucción, utilizando los recursos del pueblo irakí en su beneficio y haciendo negocios empresariales con la reconstrucción.
- Denuncia el papel que ha jugado Naciones Unidas: imponiendo sanciones genocidas, como las de la Guerra del Golfo del año 91, que han costado más de un millón y medio de muertos (cientos de miles niños); decretando inspecciones abusivas y legitimando finalmente la ocupación con carácter retroactivo, a través de la reciente resolución del Consejo de Seguridad.
- Defiende la restitución de la soberanía al pueblo irakí. Las fuerzas ocupantes deben retirarse en un tiempo muy corto que debe fijar Naciones Unidas. Cualquier otra fórmula sólo pretende legalizar la agresión militar e institucionalizar la ocupación.
- Defiende el derecho a la resistencia. Mientras las tropas ocupantes controlen el país mediante la represión, las detenciones masivas, las detenciones sin acusación concreta ni juicio, sin plazos ni garantías procesales, al pueblo irakí le asiste el derecho a resistir a la ocupación. La resistencia irakí no es un caso de locura fanática, es la consecuencia directa de la ocupación.

Bilbao, 25 de octubre de 2003



Las y los abajo firmantes, activistas por la paz en los Territorios Ocupados palestinos (TTOO) de 1967 –en representación de multitud de organizaciones sociales civiles que trabajan por los derechos humanos, sociales y políticos– nos hemos reunido hoy en Bilbao, País Vasco.

Durante los últimos años, hemos dado voz insistentemente a nuestra indignación ante la escalada en la agresión militar y colonial llevada a cabo por el poder de ocupación israelí contra la población palestina.

Los siete años del proceso de Oslo (1993-2000) han fracasado en proveer una paz duradera. En lugar de ello, han perpetuado la separación y el odio entre la población palestina e israelí. La continuada ocupación colonial y la violación de los derechos de los palestinos y palestinas en los TT OO y de los derechos nacionales y civiles de la ciudadanía palestina en Israel, han desembocado en la era más sangrienta de las relaciones entre israelíes y palestinos y palestinas desde 1948, despertando los espectros de la limpieza étnica y la guerra.

Estados, gobiernos e instituciones internacionales han fracasado en acabar con la ocupación israelí. Nosotros y nosotras, consecuentemente, llegamos a la conclusión de que es hora de que la sociedad civil mundial alce su voz.

Entendemos que “el reconocimiento de la dignidad inherente y de los derechos igualitarios e inalienables de todos los miembros de la familia humana son el fundamento de la libertad, la justicia y la paz en el mundo” tal como estipula la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Declaramos, que la paz entre palestinos y palestinas e israelíes no puede alcanzarse en contravención de los derechos sociales, económicos, culturales y civiles del pueblo palestino.

Declaramos, que para acabar con la ocupación israelí, palestinos y palestinas e israelíes deben implementar todas las resoluciones de Naciones Unidas concernientes al conflicto. Estas resoluciones se refieren a la ilegalidad de los asentamientos judíos, al derecho del pueblo palestino a un estado soberano e independiente y al derecho de retorno de los refugiados y refugiadas palestinos.

Declaramos, que el fin completo de la ocupación israelí no puede alcanzarse sin justicia social, económica y cultural para todas las personas palestinas e israelíes. En este contexto, deseamos destacar la urgente necesidad de incluir a las mujeres palestinas e israelíes en las actividades de la sociedad civil y como representantes de la paz y la justicia en todas las negociaciones oficiales, de acuerdo a la resolución 1325 de NN UU que llama a “proveer de la perspectiva, voz y experiencia de las mujeres a toda planificación de paz y negociación por la construcción de la paz”.

Somos conscientes de la necesidad de cooperación entre miembros de movimientos internacionales por la paz y de coordinación de actividades de la sociedad civil en todo el mundo.

Por tanto, proponemos a las distintas organizaciones movilizar sus recursos y activos por el objetivo de terminar con la ocupación colonial israelí en la base a las resoluciones de NN UU sobre los derechos del pueblo palestino, así como garantizar la justicia social y económica para todas las personas palestinas e israelíes.

Bilbao, 25 de octubre de 2003

Declaración de Bilbao

19 de octubre de 2003

Conscientes de la importancia dada por los movimientos sociales de todo el mundo a la causa palestina,

Conscientes de la urgencia de aplicar y mejorar la movilización mundial para conseguir los derechos legítimos del pueblo palestino, sobre la base de la declaración palestino-israelí,

Nosotros, organizaciones de Palestina, Israel y de los movimientos sociales europeos, reunidos en Bilbao:

1. Hacemos un llamamiento para el impulso de una red internacional que responda a las necesidades identificadas por todas y todos los participantes de la conferencia de Bilbao, así como para unificar, estructurar y coordinar nuestros respectivos esfuerzos, con el objetivo de promover los derechos del pueblo palestino y conseguir una paz justa y perdurable basada en las resoluciones de las Naciones Unidas y el respeto de los derechos de los pueblos.
2. Invitamos a todas las organizaciones de los movimientos sociales de Palestina, Israel y del mundo a participar en esta red.
3. Hacemos un llamamiento a los participantes en el próximo Foro Social Europeo de París, en el Foro Social Mundial de Munbay (India) y en el Foro Social Mediterráneo que se celebrará en Barcelona, para elaborar propuestas concretas de acción política conjunta en defensa de los derechos del pueblo palestino.
4. Llamamos a iniciar acciones concretas para expresar solidaridad activa con el pueblo palestino en el ámbito social, político, cultural y humanitario.
5. Decidimos establecer una coordinación para ampliar la participación ciudadana en esta red y preparar el debate sobre las tareas, campañas y prioridades de la misma.

En concreto, proponemos como prioridades y acciones:

1. La constitución del Tribunal de Crímenes de Guerra.
2. La creación de un Observatorio sobre la ocupación israelí en Palestina.
3. Apoyar la campaña de adopción de presos y presas políticas palestinas.

4. Apoyar la campaña para sancionar a Israel con la suspensión del Tratado Preferencial de Asociación que mantiene con la Unión Europea.
5. Impulsar acciones de solidaridad concretas relacionadas con las necesidades básicas de las condiciones de vida del pueblo palestino: apoyo para las escuelas, hospitales e infraestructuras destruidas por la acción del ejército en la ocupación.

Apoyamos los siguientes días de acción internacionales:

- 9 de noviembre: día internacional contra el muro.
- 8 de marzo: día internacional de la mujer.
- 20 de marzo: día internacional contra todas las ocupaciones.
- 30 de marzo: día internacional de la tierra.

Votaciones

Nº	ENMENDANTE(S)	CAPÍTULO	PÁRRAFO	PÁG.	PROPUESTA	PONENTE	SI	% SI		NO	% NO ABST.	
								106	34,8		178	58,4
1	Joseba Marijuán	1	5	6	Rechazada	Vicente Duque	106	34,8	178	58,4	21	
27	Manolo Burguete	3	137	30	Rechazada	Inaki Uribarri				No votada		
28	Manolo Burguete	3	138	30	Rechazada	Inaki Uribarri				No votada		
59	Manolo Burguete	3	Epigrafe 3.10	44	Rechazada	Inaki Uribarri				No votada		
21	Manolo Burguete	3	124	28	Rechazada	Inaki Uribarri				No votada		
24	Manolo Burguete	3	125	28	Rechazada	Inaki Uribarri				No votada		
22	Joseba Marijuán	3	125	28	Rechazada	Inaki Uribarri	42	14,3	224	76,5	27	
23	Alberto Bao	3	125	28	Rechazada	Inaki Uribarri	18	7,0	182	70,8	57	
25	Armando Aulestiarte	3	125	28	Rechazada	Inaki Uribarri	72	27,4	143	54,4	48	
33	Jon Fano - José Martínez	3	180	36	Rechazada	Gontzal Gallego	128	47,1	94	34,6	50	
34	Jon Fano - José Martínez	3	190	37	Rechazada	Gontzal Gallego	110	43,8	86	34,3	55	
35	Jon Fano - José Martínez	3	191	37	Rechazada	Gontzal Gallego	118	46,6	85	33,6	50	
55	Alberto Bao	3	256	44	Rechazada	Gontzal Gallego	37	13,9	213	80,1	16	
57	Alberto Bao	3	257	44	Rechazada	Gontzal Gallego	26	10,2	216	84,4	14	
60	Joseba Marijuán	3	266	45	Rechazada	Josu Balmaseda	34	12,9	203	77,2	26	
61	Joseba Marijuán	3	267	45	Rechazada	Josu Balmaseda	38	13,9	207	75,5	29	
64	Jon Fano - José Martínez	3	269-274	45-46	Rechazada	Josu Balmaseda	62	21,2	190	65,1	40	
69	Manolo Burguete	3	282	47	Rechazada	Angel Abalde				No votada		
70	Manolo Burguete	3	283	47	Rechazada	Angel Abalde				No votada		
71	Manolo Burguete	3	284	47	Rechazada	Angel Abalde				No votada		
72	Manolo Burguete	3	285-286	47	Rechazada	Angel Abalde				No votada		

Nº	ENMENDANTE(S)	CAPÍTULO	PÁRRAFO	PÁG.	PROPUESTA	PONENTE	SI	% SI	NO	% NO	ABST.
74	Joseba Marijuán	3	292	48	Rechazada	Ángel Abalde	44	15,6	224	79,4	14
75	Javier González	3	292	48	Rechazada	Ángel Abalde	50	17,3	221	76,5	18
76	Joseba Marijuán	3	293	48	Rechazada	Ángel Abalde	42	15,6	209	77,4	19
77	Manolo Burquete	3	293	48	Rechazada	Ángel Abalde	No votada				
79	Jon Fano - José Martínez	3	295	49	Rechazada	Santi Ruiz	50	20,9	157	65,7	32
80	Alberto Bao	3	295	49	Rechazada	Santi Ruiz	52	21,7	162	67,5	26
81	Joseba Marijuán	3	295	49	Rechazada	Santi Ruiz	60	25,3	156	65,8	21
83	Jon Fano - José Martínez	3	296	49	Rechazada	Santi Ruiz	52	22,5	150	64,9	29
85	Joseba Marijuán	3	297	49	Rechazada	Santi Ruiz	54	22,0	170	69,1	22
111	Ricardo Gómez	3	Epígrafe 3.12	49	Rechazada	Joxerra Zubizarreta	115	45,5	102	40,3	36
112	Xabier Barber	3	Epígrafe 3.12	49	Rechazada	Joxerra Zubizarreta	Retirada				
113	Jon Fano	3	Epígrafe 3.12	49	Rechazada	Joxerra Zubizarreta	Retirada				
114	Xabier Barber	3	Epígrafe 3.12	49	Rechazada	Joxerra Zubizarreta	Aceptada				
115	Xabier Barber	3	Epígrafe 3.12	49	Rechazada	Joxerra Zubizarreta	Aceptada				
117	Manolo Burquete	3		28...		Ángel Abalde	No votada				
89	Joseba Marijuán	4	317	54	Rechazada	Jesús Comes	51	21,1	146	60,3	45
93	Joseba Marijuán	4	331	56	Rechazada	Jesús Comes	22	9,6	160	69,9	47
100	Joseba Marijuán	4	338	56	Rechazada	Jesús Comes	21	9,2	166	72,5	42
105	Javier González	4	341	57	Rechazada	Jesús Comes	44	17,8	164	66,4	39
106	Jon Gacia	4	342	57	Rechazada	Jesús Comes	37	15,8	152	65,0	45
104	Comisión de la Ponencia	4	341	57	Autoenmienda		166	71,2	28	12,0	39
VOTACIÓN FINAL							188	79,7	7	3,0	41

