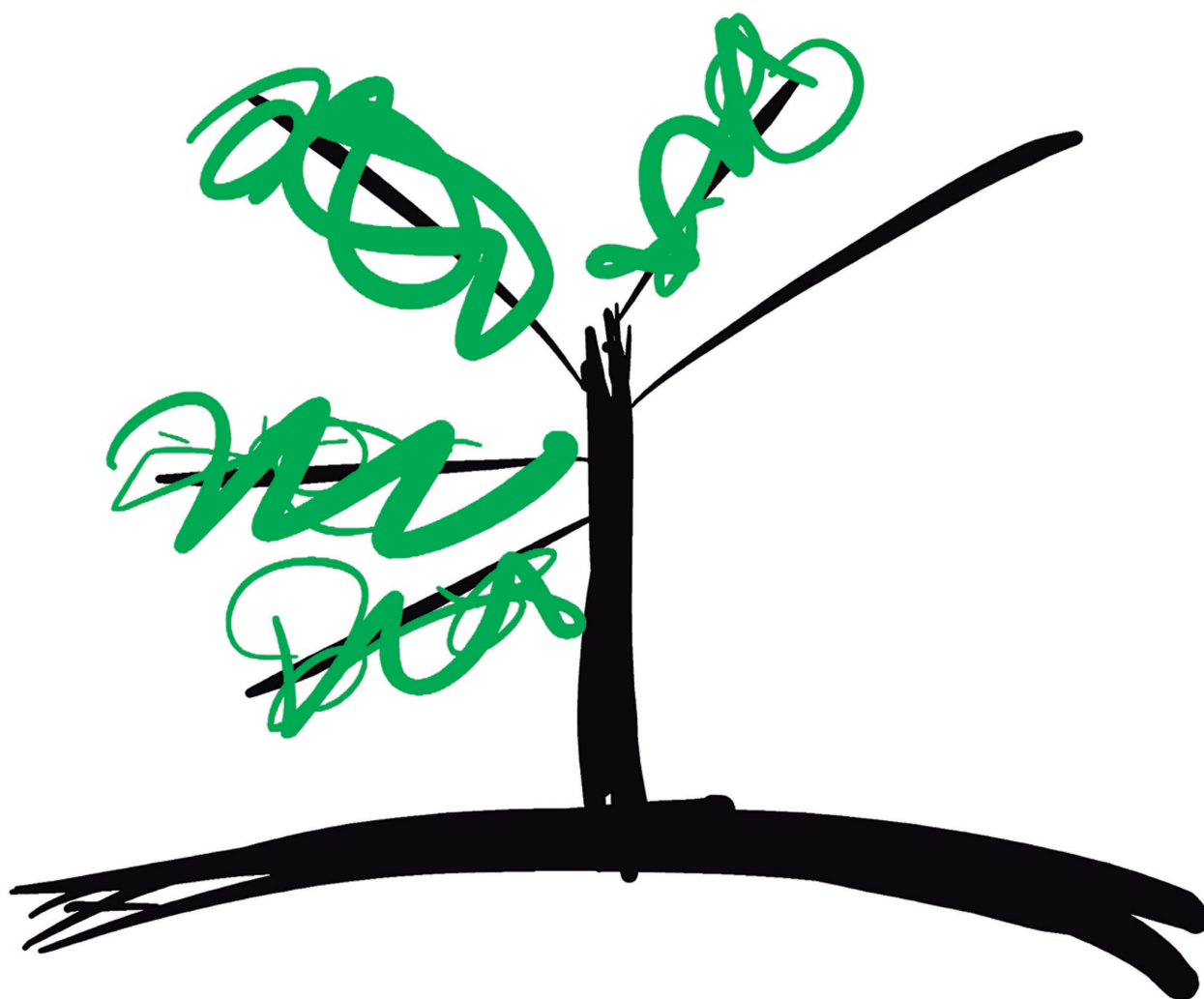


Ametsak errotuz

Soñar Crear Transformar



Esk 5 Biltzar Nagusia
Asamblea General

Errenteria, 7 de junio de 2019

INTRODUCCIÓN

Hace cinco años, en la anterior Asamblea General realizamos una profunda reflexión sobre nuestra propuesta sindical e hicimos una apuesta inequívoca por llevar a cabo un sindicalismo basado en la centralidad de la vida, la necesaria transición ecosocialista y el feminismo. A día de hoy estas líneas de trabajo siguen siendo prioritarias para ESK y en esta nueva Asamblea nos proponemos seguir trabajando en estos parámetros afianzándolos en todos los aspectos de la vida sindical.

I. ACCION SINDICAL Y SOCIAL DE ESK

I.1 EL CONTEXTO EN EL QUE OPERAMOS

CAPITALISMO: LA CRISIS PERMANENTE

El estallido de la crisis del sistema financiero del año 2008 tras la quiebra de Lehman Brothers, vino a dar por finalizada la ilusión en la que habíamos vivido en las décadas previas. Con el estallido de la burbuja se inició, en los países centrales del capitalismo, un nuevo ciclo económico, político y social que, a la postre, ha supuesto la confirmación de que la vuelta a un capitalismo de rostro humano, como el que existió entre mediados de los años cuarenta y mediados de los setenta del pasado siglo era imposible. El liberalismo conservador de Margaret Thatcher y su “No hay alternativas” dejaron muy tocados a los sindicatos, y por tanto sin defensa a la clase trabajadora. Hoy continúa esa rebaja de derechos, ya que el empleo cada vez es más escaso y precario. En las últimas cuatro décadas el neoliberalismo se ha implantado en nuestras sociedades con una extensión y penetración muy poderosa, porque del lado del mundo de los trabajadores y las trabajadoras no hemos podido articular una posición de fuerza en el otro extremo ni hemos construido una alternativa que pueda hacerlo retroceder.

En Hego Euskal Herria, y en el Estado español, ese gran pacto que conformó el estado del bienestar nunca se desarrolló completamente más allá de ello, desde los primeros 80 asistimos a constantes ataques contra el mismo. El balance de estos largos 10 años nos devuelve una foto en la que destaca de manera muy nítida un empeoramiento de las condiciones de vida de las mayorías sociales a favor de la minoría que controla el sistema económico y financiero. Si en los años en los que la crisis existió oficialmente el capital progresó en sus posiciones a todos los niveles, este fortalecimiento del capital continúa en estos años en los que en teoría vivimos en el sueño de la recuperación.

La descripción de cualquier contexto de crisis, a pesar de que la globalización aparece como una seña de identidad del neoliberalismo, que engloba a todos los países del 4 mundo, no puede llevarnos a ocultar que Euskal Herria, igual que la Unión Europea, los Estados Unidos y los países que se integran en esta misma categoría de países ricos, seguimos siendo la causa fundamental de que se siga manteniendo el expolio sobre la riqueza y el futuro de los países empobrecidos.

Si en lo referido a la crisis social la palabra que define esta larga década ha sido retroceso, no lo es menos si hablamos del resto de ejes que definen la crisis sistémica del capitalismo: crisis ecológica, crisis energética, crisis de cuidados, y crisis política.

Ni en tiempo de ‘crisis’ ni de ‘recuperación’ se ha puesto freno al deterioro del planeta que sustenta las vidas de las personas. El cambio climático y la sobreexplotación de los recursos naturales nos sitúan ante una auténtica emergencia ecológica, más aún que en el año 2008. Los síntomas de la misma se revelan ya de manera innegable hasta el punto que tanto gobiernos como instituciones internacionales y multinacionales comienzan a anunciar medidas y a apropiarse de conceptos propios de la ecología política como el de “transición”, que no son más que maquillaje y un nuevo nicho de mercado ya que no hay medidas efectivas que se puedan tomar para parar la emergencia ecológica dentro del capitalismo.

De igual manera, y a pesar de la irrupción del movimiento feminista con una fuerza tremenda a nivel internacional, no se han dado suficientes avances en cuanto a la situación superpuesta de las mujeres en nuestras sociedades. Más del cincuenta por ciento de la población mundial sigue estando afectada por un sistema de dominación, el heteropatriarcado, que es consustancial a la existencia del propio capitalismo. Sobre las mujeres sigue descargando el trabajo de reproducción de la vida, el cuidado de las niñas y niños, de las personas mayores, el trabajo doméstico,... tanto si adopta la forma de empleo como si sigue invisibilizado dentro de las relaciones familiares, estos trabajos de cuidados se dan dentro de la lógica del no reconocimiento y la precariedad.

El empleo no escapa de esta realidad de discriminación por razón de género en la que la brecha salarial no es más que la punta de un iceberg bajo la que se esconden numerosos mecanismos de explotación ya que en las relaciones laborales se reproduce continuamente el sistema heteropatriarcal imperante.

Por su parte, la emergencia cada vez con mayor fuerza de la extrema derecha y el fascismo en el conjunto del planeta (Brasil, Estados Unidos, Europa...), y de manera muy preocupante en Europa, es uno de los síntomas más graves de la crisis que atraviesa el sistema político basado en los principios de la democracia representativa burguesa. Este fascismo de nuevo cuño, como ha sido siempre, encuentra su caldo de cultivo en el empeoramiento de las condiciones de vida de grandes capas sociales, y en particular de los sectores más precarios de la clase obrera; además de un posicionamiento contrario a la revisión de los privilegios heteropatriarcales de los hombres y una posición activa contra el feminismo o la lucha LGTBi, y del sentimiento de peligro de perder los privilegios como personas “blancas” respecto de los pueblos indígenas o de personas que llegan a nuestras tierras desde otras latitudes del mundo, que concitan simpatías entre parte de la clase trabajadora.

Millones de personas huyen de guerras y conflictos olvidados en distintas latitudes y en particular en África y Asia, de regímenes vulneradores de

derechos humanos, de las crisis económicas y el hambre. Éstos flujos migratorios y de refugiadas en búsqueda de protección internacional se encuentran, cada vez más, políticas de muros y fronteras cerradas. De igual modo, la escasez de recursos está haciendo más visible cada día el ecofascismo. Los conflictos por petróleo, por ejemplo, no son novedad, pero no dejan de producirse ante lo cual nuestro sindicato no puede permanecer al margen.

Ante este panorama ESK, y otros sindicatos, que tanto aquí como en el estado y en otras latitudes del planeta nos alejamos del paradigma de la concertación social, hemos intentado hacer acertadas lecturas de la realidad así como prácticas sindicales de lucha y resistencia que a las claras han sido, por desgracia, insuficientes. A día de hoy, nos encontramos peor de lo que estábamos hace diez años. No se trata de hacer lecturas pesimistas ni de flagelarnos inútilmente, hay que poner en valor el trabajo y el compromiso militante de todas aquellas personas que desde nuestro día a día en los centros de trabajo y en las calles nos resistimos a las dinámicas de dominación y frustración que impone el capitalismo. Hay que reconocer lo que hemos hecho, sentirnos orgullosas y tomar impulso para continuar con la pelea. El capitalismo heteropatriarcal es un monstruo enorme, pero las hormigas tenemos la capacidad de tumbar a los elefantes si nos ponemos de acuerdo y luchamos juntas.

A lo largo de estos años lo hemos repetido varias veces, el problema no es la crisis, si no el propio capitalismo. La existencia de crisis cíclicas es consustancial al propio capitalismo. Tal y como señala Amaia Pérez Orozco, el capitalismo está en guerra contra la vida, o al menos contra las partes de la vida que no le son productivas y ante esta situación solo podemos plantarle cara. En su dinámica de acumulación de beneficios sin freno, somos las mayorías sociales las que sufrimos sus consecuencias. En nuestra existencia como organización hemos sufrido y resistido contra 4 grandes periodos de crisis del capitalismo y, por desgracia no serán las últimas. El sistema capitalista es insostenible en su propia lógica, pero además, su pervivencia es contraria a la existencia de la vida en el planeta. El crecimiento económico sin límite, además de ser mentira, es imposible y no deseable.

EL CONTEXTO DE HEGO EUSKAL HERRIA

La situación socio-laboral de Hego Euskal Herria confirma la tendencia general de retroceso a todos los niveles descrita previamente. La existencia de una correlación de fuerzas, y posiciones socio-sindicales muy diferente a las del conjunto del Estado español, nos ha llevado a resistir con más fuerza los ataques recibidos. Sin embargo la realidad nos obliga a no ser condescendientes. Tampoco podemos olvidar que Euskal Herria forma parte del norte global, 'nuestras' empresas explotan tanto aquí como a lo largo y ancho del mundo.

En Hego Euskal Herria los más de 117.000 empleos destruidos durante la crisis (75.000 en la CAV y 42.000 en Nafarroa). La afiliación a la Seguridad Social fue en 2008, en números redondos, de 1.250.000 personas (983.000 en la CAV y 267.000 en Nafarroa). En abril de 2019, Nafarroa había superado la cifra de cotizantes anterior a la crisis, con 285.000 personas afiliadas y la CAV, con 958.000, todavía estaba a 25.000 cotizantes del record histórico de 2008. En cualquier caso, el problema no es el total de empleo, que se terminará también por recuperar en la CAV en un par de años, sino el mal empleo que se está creando, frente al que existía hace más de una década, que no era precisamente bueno y, además la destrucción industrial, cuyo espacio lo viene ocupando el sector servicios, fundamentalmente el comercio. En la CAV la industria aportaba en 2008 el 24,4% del PIB y los servicios el 64,1%. En 2017, la industria había bajado al 20,4% del PIB y los servicios habían subido al 72,1%. En 2009, los contratos temporales suponían, en la CAV el 18,6% del total de contratos existentes y en 2017, han ascendido al 27,7%. En 10 2008 el 31% de los contratos nuevos eran a tiempo parciales, y en 2017 lo eran el 40%, de ellos a las mujeres les tocaban 7 de cada diez contratos parciales que se firmaban. En Nafarroa, en 2008, del total de gente afiliada a la Seguridad Social, 119.484 tenía un contrato indefinido a tiempo completo; en abril de 2019, han bajado en 7.000 personas.

Esa tibia creación de empleo se está caracterizando, además, mediante la sustitución de empleos estables y con derechos por empleos cada vez más precarios. La precariedad laboral ha ganado posiciones en todos los sectores productivos, grupos de edad y géneros. Algo que es inerte con un cambio en los modelos productivos en el neoliberalismo. Existen, sin embargo, grandes diferencias en cuanto a las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Los sectores productivos feminizados y los puestos de trabajo reservados históricamente a las mujeres, debido a la división sexual de los trabajos, siguen teniendo condiciones laborales, económicas y sociales más precarias. La brecha salarial entre hombres y mujeres es sólo uno más de los síntomas de una posición relegada de las mujeres en el mundo laboral. Uno de los fenómenos, más preocupantes, y que con más fuerza ha irrumpido en estos últimos años es el avance de la parcialidad. Con una tasa de parcialidad no deseada muy superior a la de los hombres, las mujeres vascas sufren no sólo los salarios de miseria sino el régimen de flexibilidad extrema que imponen las horas complementarias. Las mujeres vascas sufren no solo los salarios de miseria sino el régimen de la flexibilidad extrema que imponen las horas complementarias. Otro exponente grave de esta precariedad, la flexibilidad horaria, cada vez más demandada por la patronal en la Negociación Colectiva e implantada de facto en las PYMES, según la cual, la planificación de la vida de las personas trabajadoras está condicionada en todo momento por las necesidades de las empresas o, más grave aún

por el libre albedrío del empresario o empresaria de turno, que dispone sin apenas límites del tiempo de aquellas para organizar el trabajo a su conveniencia.

La juventud está siendo uno de los sectores más afectados por la reconfiguración del empleo en esta nueva fase del capitalismo. Los altos índices de desempleo, la extrema precariedad de los nuevos empleos que se crean y la pobreza salarial de los mismos caen como una losa sobre ellas y ellos, razón por la cual miles de jóvenes han optado por el exilio económico en los últimos años.

La precariedad, sin embargo, ya no es una enfermedad de juventud que se cura con la edad. Sus efectos devastadores sobre la calidad y seguridad vitales nos persiguen a lo largo de toda la vida de las personas. Lo cual, al eliminar los derechos laborales conquistados, reduce la capacidad de lucha individual y colectiva de las personas.

La industria y los servicios avanzados tienen aún un peso específico relativamente elevado, en términos comparativos con el Estado español, en la economía de Hego Euskal Herria. Sin embargo, la parcelación de los procesos productivos en distintos niveles y territorios a través de una larga cadena de contratación y subcontratación debilitan al sujeto colectivo, la clase obrera, generador del plusvalor con el que se nutren los beneficios empresariales.

En los centros de trabajo y empresas, cada vez más, convivimos personas trabajadoras que prestamos nuestros servicios para distintas empresas: principal, ETT, contrata, subcontrata, personal autónomo,... Pero más allá de ello, en no pocas ocasiones, las personas trabajadoras de la supuesta empresa principal no somos más que una pequeña parte de un proceso productivo cuyos beneficios se acumulan en latitudes muy alejadas de Euskal Herria.

La estructura económica de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa tiene una alta dependencia de dos sectores como son el de la producción de energía e hidrocarburos y la industria de la automoción. Se trata de industrias relacionadas con la emisión de CO₂ y el consumo de materias primas fósiles finitas. Son sectores productivos en los que ya se está empezando a observar los primeros síntomas del agotamiento del propio modelo. Un proceso de reconversión económica e industrial está a punto de comenzar. Teniendo en cuenta la experiencia histórica de las reconversiones que se produjeron en los años ochenta del siglo pasado, en las cuales la única preocupación que parecía mover tanto al mundo sindical como a las instituciones, era crear empleo, sin tomar en consideración su utilidad y necesidad social, así como las garantías de que fuese un empleo con derechos, lo que ahora toca para enfrentarse a la necesidad de cambio en el sistema económico e industrial que se ha abierto ante nuestros ojos, es

reflexionar y pelear por una estrategia de futuro. Estrategia que ha de huir de la búsqueda del empleo a cualquier precio, y que ha de preocuparse por ganar empleo en aquellos sectores que sean útiles a la ciudadanía, desde el industrial al agrario, pasando por unos servicios que satisfagan necesidades sociales. Y todo ello, por supuesto, con la garantía de que se asumen los requisitos ecológicos y los derechos laborales.

Uno de los objetivos que ha tenido la fase de reformas neoliberales que venimos sufriendo con virulencia desde el año 2010 ha sido la negociación colectiva, en ello gobiernos ‘socialistas’ y populares han coincidido. De una parte, la estatalización de la negociación colectiva, en la que CCOO y UGT juegan un rol central, ha llevado a decenas de miles de trabajadoras a tener unas condiciones laborales y económicas peores y que, además, son negociadas sin respetar el ámbito ni la correlación de fuerzas existentes en Euskal Herria. De otra parte, la pérdida de prevalencia aplicativa de los convenios sectoriales frente a los de empresa está haciendo un agujero cada vez mayor en las relaciones laborales. A todo ello hay que sumarle el impacto de la reforma laboral del 2012: limitación de la ultraactividad, posibilidad de inaplicación de los convenios... Para enfrentarse a este panorama, en Hego Euskal Herria, no hemos sabido convertir la correlación de fuerzas potencialmente existente en un frente de lucha eficaz.

En todo trabajo remunerado dentro del sistema capitalista subyace una relación de explotación. Sin embargo, los perfiles de esa explotación son mucho más salvajes si hablamos de determinadas configuraciones del empleo como son, por ejemplo, el trabajo de hogar y cuidados. Fuera del régimen general de la seguridad social y del alcance de muchos de los derechos laborales básicos, miles de mujeres trabajadoras, son explotadas para atender a las necesidades de cuidados que las instituciones públicas dejan sin respuesta.

Sin embargo, la explotación objetiva que se lleva a cabo con las empleadas de hogar, interpela a sectores sociales de gente trabajadora que opta por esta vía de cubrir la necesidad de atender una parte del trabajo de cuidados que se genera en el hogar. Aceptar acríticamente la mercantilización de este tipo de trabajo es algo que no debemos aceptar en ESK.

Los nuevos nichos de crecimiento económico vinculados a la economía digital nos están poniendo encima de la mesa nuevos tipos de explotación capitalista del empleo. Grandes corporaciones multinacionales son capaces de generar miles de millones de euros en beneficios con muy pocas empleadas directas. Las herramientas digitales, y un modelo de relaciones laborales que descargan todo el riesgo en la persona trabajadora como si fuera una pequeña empresaria, pretenden romper el vínculo empresa-persona empleada, ocultando el sistema de dominación que subyace. Fenómenos como el de las y los repartidores de comida o de paquetería

a domicilio no son más que el ejemplo más visible de un fenómeno que en países como EEUU ya están sufriendo millones de trabajadoras.

Sufrimos una realidad en la que las desigualdades sociales se han incrementado. Si nunca tuvo sentido la distinción entre personas trabajadoras con empleo y aquellas que no lo tienen o que sufren la exclusión social, hoy lo tiene menos que nunca. La pobreza ha entrado por la puerta de cada vez más trabajadoras: la temporalidad laboral; los salarios de miseria; la extensión de la parcialidad; el efecto de las reformas laborales sobre la negociación colectiva; la pérdida de peso específico de la industria; históricamente con mejores condiciones laborales frente al sector servicios, con peores condiciones laborales, son algunas de las causas del empobrecimiento creciente de las personas trabajadoras.

El fenómeno de la pobreza es más grave aún para aquellas personas que, por distintos motivos, están excluidas del empleo. En Hego Euskal Herria hablamos de una realidad en la que en torno al 10% de las mujeres y el 5% de los hombres se encuentra en situación de pobreza grave y esas cifras se multiplican si hablamos de pobreza leve que también se cebaba especialmente en las mujeres. La existencia de bolsas de pobreza cada vez mayores no es una enfermedad del sistema capitalista, si no que es algo con lo que el capitalismo puede convivir perfectamente. Tanto en el marco de las comunidades autónoma vasca y foral navarra existen políticas públicas que en la teoría están diseñadas para poner fin a la pobreza, en la práctica estas políticas de garantía de ingresos no cumplen con su función de erradicar la pobreza.

En la comunidad Autónoma Vasca Según la última Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales del Gobierno Vasco, en el año 2016, había 60.000 personas que estando en situación de pobreza grave no percibían la Renta de Garantía de Ingresos. En el caso de Navarra más de 15.000 personas con pobreza severa se quedaron sin cobertura según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) que elabora el INE. Además, las personas receptoras, casi la mitad en el País Vasco (y la totalidad en Nafarroa, siguieron estando por debajo del umbral de pobreza, es decir, siguieron siendo pobres. La conclusión de los modelos de rentas mínimas garantizadas y condicionadas implantados para acabar con la pobreza en Euskal Herria ha fracasado en este empeño. Y lo han hecho no por problemas de mala gestión, que también la ha habido, sino porque el propio modelo, basado en incrementar los requisitos para acceder al derecho a la prestación y constreñir el gasto presupuestario a unos máximos que no superen en Nafarroa los 90 millones de euros y en el País Vasco los 500 millones de euros, es incompatible con el objetivo de acabar con la pobreza. Es por todo lo antes expuesto, que desde ESK defendemos un modelo radicalmente distinto para luchar contra la pobreza en Euskal Herria, consistente en la implantación de una Renta Básica Incondicional, cuya concreción será expuesta en otro apartado de esta ponencia.

No podemos caer en la falsa distinción entre trabajadoras y gente pobre, y más aún en la carga moral negativa que extiende sus sospechas hacía las personas pobres (“algo habrán hecho para merecerlo”, “todas las receptoras de prestaciones sociales hacen fraude”). Ya no sólo se trata de que la solidaridad sea la mejor medicina para reconstruir la clase obrera que el capitalismo se ha empeñado en seccionar en distintos grupos, si no de que hoy en día, cualquiera de nosotras puede caer en una situación de insuficiencia de ingresos.

En las últimas décadas uno de los objetivos centrales de los ataques del neoliberalismo en el Estado español ha sido el sistema público de pensiones. Lejos de preocuparse por la dignificación del mismo, evitando que haya personas jubiladas y pensionistas pobres, constantemente se pone en cuestión, de manera interesada, la pervivencia del propio sistema. La infame reforma de las pensiones pactada por CCOO y UGT en el año 2011 con el gobierno “socialista”, además de los efectos negativos sobre estas prestaciones públicas, buscaba abrirle aun más la puerta a los planes privados de pensiones. La banca está deseando poder controlar los miles de millones de euros asociados a ese negocio.

Por desgracia en Euskal Herria no estamos al margen o protegidas frente a la emergencia del fascismo y la extrema derecha a nivel global. Tenemos que reconocer como síntomas de una enfermedad muy grave las actitudes racistas y machistas que encontramos a diario en los centros de trabajo y en nuestros barrios y pueblos desde el seno de la clase trabajadora.

El recorte de derechos y libertades promovidos por esa ola derechista, a la que se someten crecientemente los partidos tradicionales y los diversos estados, afectan también a la mayoría de los sectores populares autóctonos. Los ataques contra los salarios, el empleo digno y los servicios sociales, van acompañados cada vez más de la represión a la libertad de expresión y de organización de los sindicatos y otros movimientos sociales. La respuesta a las medidas por las instituciones europeas que castigan cada vez a la clase obrera exige cada vez más movilizaciones coordinadas a nivel europeo.

El estado español, no se queda atrás en estas políticas de recortes de derechos sociales y de represión. La Ley Mordaza, Los ataques al movimiento feminista y al conjunto de los movimientos sociales, una judicatura al servicio de los grandes poderes económicos y del estado, los confinamientos de los migrantes... Mención aparte merecen casos como los de los jóvenes de Altsasu condenados a un total de 78 de cárcel o la situación de los presos y presas políticos catalanes así como el macrojuicio que se celebrará en septiembre de 2019 y en el que están imputados más de 40 personas por su trabajo solidario en torno a las presas y presos vascos. En definitiva, los riesgos crecientes de involución democrática hacen que ESK, junto al resto del movimiento sindical y de otros sectores sociales hagan suya más que nunca la lucha por las libertades democráticas.

Si algo se ha hecho evidente en este largo periodo de ataque neoliberal es

que las instituciones políticas que en el Estado español emanan del régimen del '78, además de estar afectadas por una falta de legitimidad social creciente, están al servicio del capital y los mercados antes que al de las personas.

Los gobiernos monocolors del PNV en el País Vasco o de coalición con el PSE-EE, o con EA e IU, han seguido desde los años 80 del pasado siglo, las orientaciones de las políticas económicas neoliberales. Otro tanto ha ocurrido con los gobiernos de UPN en Nafarroa. Esto ha significado que: han dado prioridad, en las cuentas públicas, al control de la deuda pública (su déficits han sido inapreciables), conteniendo o recortando los gastos sociales; han promovido políticas faraónicas de obras públicas; han aplaudido las políticas estatales que se han implementado contra la gente trabajadora (reformas laborales, reformas de las pensiones, etc.); han practicado a destajo la externalización y subcontratación de la gestión de áreas de las administraciones públicas, etc.

Desde que en el año 2010 Zapatero en su segundo mandato como Presidente del Gobierno del PSOE del Reino de España, diese paso a los recortes sociales, en el inicio de la fase aguda de la Gran Crisis, el fervor con el que los distintos gobiernos, tanto en Madrid como en Iruñea y Gasteiz, han seguido el mantra neoliberal, ha sido mayúsculo. Hemos sufrido dos grandes reformas laborales, acompañadas de muchas micro-reformas (desempleo, subsidios,...), se han recortado las pensiones actuales y futuras, se han desmantelado servicios sociales, atacado sanidad, educación, reformado la constitución, regalado miles de millones a la banca... Además de robarnos a manos llenas, se han liberado espacios antes reservados a la iniciativa pública, para que el capital financiero pueda incrementar su negocio.

Dentro de los recortes aludidos, tiene especial significación el que el Gobierno Vasco ha practicado con la RGI a partir del año 2012, rebajando en un 7% el importe de la RGI en los Presupuestos de 2012; rebaja que, a pesar de anunciarse como coyuntural, se ha mantenido desde entonces hasta ahora, lo que le ha conferido carácter estructural; así como desvinculando la RGI al porcentaje del SMI (88% en la actualidad para la RGI básica y 100% para la RGI de pensionistas), al que estaba legalmente unido. El impacto de ambos elementos ha llevado a que la RGI haya perdido en estos años más de un 15% de su valor. El talante de un Gobierno que es capaz de atacar con tal saña a la gente más frágil y damnificada de nuestra sociedad, dice mucho sobre hasta dónde llega su ideología.

ESK, PEQUEÑAS PERO EN MARCHA

En una coyuntura muy difícil quienes conformamos ESK hemos luchado y lo hemos hecho mucho y bien. No queremos ser condescendientes, pero desde la humildad de ser un pequeña organización militante, reconociendo

déficits y campos en los que tenemos que mejorar, es obligado reconocer nuestra aportación a la lucha por la transformación social. El aumento de nuestra autoestima es fundamental, somos una alternativa social y sindical con mayúsculas, muy viva y muy activa.

ESK ha estado, y está presente en las luchas contra los recortes sociales y las políticas neoliberales. Hemos convocado y trabajado duro, tanto en solitario como junto con otras organizaciones sindicales, en 9 huelgas generales en Euskal Herria. Hicimos nuestra aportación en las Marchas de la Dignidad-Duintasun Martxak, que nos permitieron soñar que desde la unidad como pueblos y como clase, junto a otras organizaciones del estado se podía enfrentar de manera contundente al régimen del 78. Las numerosas iniciativas en las que nuestra militancia se involucra nos deja la gran referencia de la lucha que las personas pensionistas y jubiladas llevan meses impulsando a lo largo y ancho del país.

Las numerosas iniciativas en las que nuestra militancia se involucra nos dejan dos grandes referencias: la lucha que las personas pensionistas y jubiladas llevan meses impulsando a lo largo y ancho del país, y la lucha del movimiento feminista, que en 2018 irrumpió con una fuerza atronadora en el panorama. La huelga general del pasado 8 de marzo o la lucha tenaz contra la violencia machista nos hablan del compromiso y de las formas de construir que muchas militantes feministas están sosteniendo. En ello, también, las mujeres de ESK han jugado un gran papel y hecho su aportación. Las huelgas generales convocadas por el movimiento feminista nos han ayudado a recordar que aún nos queda mucho camino por recorrer para extirpar el patriarcado de nuestra organización.

No hemos querido apartar nuestra mirada sindical de la situación de las personas más castigadas de nuestra sociedad. Nuestro compromiso y colaboración con distintas iniciativas, que tanto desde el mundo sindical como desde el mundo social, han surgido para defender las políticas de lucha contra la pobreza y la exclusión nos hacen estar muy orgullosas: el trabajo de Argilan-ESK y su extensión a Gipuzkoa y Araba, la huelga de hambre de “No Tragamos”, la ILP contra la pobreza y la exclusión.

En las empresas nos ha tocado enfrentar muchos procesos de destrucción de empleo: ABB, Laminaciones Arregi, Kider, Productos Tubulares, Candy, TRW, Storopack... Un calvario de expedientes de regulación de empleo que hemos tratado de plantear siempre desde la creación del mayor marco unitario para la lucha que fuera posible. En este contexto, Elkartasun Fondoa se ha revelado como una herramienta muy eficaz para dar soporte a las huelgas.

La negociación colectiva y la acción sindical en las empresas, también ha dado sus frutos. Hemos firmado convenios colectivos referenciales tanto en materia de bloqueo de la reforma laboral como por sus cláusulas sociales y

salariales (Tepsa, Tenneco, Guascor Siemens, Comfca...). Hemos tratado de mantener la lucha contra la temporalidad y el fraude en la contratación eventual como los casos de Michelin y Mercedes en Gasteiz y hemos avanzado en nuestro compromiso por trabajar en la unidad de las plantillas de contratas y empresa principal; en esta materia el trabajo realizado en Telefónica-Movistar, con la experiencia de la Marea Azul o el Correscales, o el compromiso de nuestra militancia en Petronor son buena señal de ello. El sindicato no tiene una gran presencia en la negociación colectiva sectorial, pero allá donde estamos no nos hemos querido achicar Tanto en aquellos convenios sectoriales que hemos firmado (Intervención Social de Bizkaia y Araba, Ocio Educativo en Araba) como en aquellos otros donde aún no se ha desbloqueado la situación (Convenio de Limpieza Educación, Convenio Limpieza Comisarias Gipuzkoa) la apuesta de los y las militantes de ESK siempre ha sido la movilización como mejor herramienta para conseguir avances.

La presencia del sindicato en algunas empresas y servicios públicos nos ha llevado a tomar posiciones comprometidas con los servicios públicos y contra las privatizaciones. Uno de los mejores ejemplos lo tenemos con las y los compañeros de Osakidetza y su victoria contra la privatización parcial del Hospital de Urduliz o el compromiso en destapar las irregularidades de la OPE 2018 en el ente público.

En estos años hemos tratado de mantener al sindicato conectado con distintas iniciativas y luchas sociales, haciendo nuestra aportación militante en espacios como la Plataforma por los Derechos Sociales de Gasteiz, el movimiento contra la incineración en Gipuzkoa, la lucha contra los tratados de libre comercio, las campañas de objeción fiscal al gasto militar, la participación en Ongi Etorri Errefuxiatuak, el espacio ecosocialista, contra la cumbre del G7, la iniciativa Decrecimiento y Buen Vivir, Plataforma ATHrik ez Trena bai...

Se trata de reconocer lo que hemos hecho, no de caer en la autocomplacencia. Somos conscientes de que la realidad social nos llama a redoblar esfuerzos y desarrollar una acción sindical y social más potente, efectiva y transversal. En estos últimos 5 años no hemos sabido o podido coordinar el trabajo de acción sindical de una manera eficaz. Por otra parte, el traslado de contenidos estratégicos derivados de la IV Asamblea General a la negociación colectiva aún está en pañales. Nos queda mucho que avanzar en cuanto la lectura de género que tiene que atravesar nuestro trabajo en las empresas. El trabajo específico en materia de salud laboral, sigue teniendo carencias a día de hoy. De la misma manera, en este periodo, nos gustaría haber ido mucho más allá de lo que lo hemos hecho en lo referido a la apertura del sindicato a la realidad del trabajo doméstico o de las personas autónomas.

Partiendo de lo que somos, reconociendo aciertos y fallos, en los próximos

años queremos seguir construyéndonos como herramienta de lucha útil para los y las trabajadoras de Hego Euskal Herria. Una herramienta que ayude a avanzar, desde los centros de trabajo y la calle, en un cambio social que desde desde unas militancias compatibles con la vida, donde los cuidados tengan un lugar principal, la igualdad entre hombres y mujeres haga compatible la mejora de la calidad de vida de las personas con la propia pervivencia de la vida en el planeta.

1.2 EL POSICIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE ESK

Los últimos 40 años de ataque capitalista en forma de neoliberalismo han supuesto, entre otras cosas, una desintegración de la unidad de la clase obrera en numerosas rupturas, hasta el punto de dejar desfigurado el propio concepto de clase. Un sindicalismo que merezca la pena ser hecho tiene que trabajar por reconstruir la unidad de la clase obrera, creando unión y solidaridad donde ahora hay desconocimiento, competitividad e incluso desconfianza. Esto pasa por trabajar en la reconstrucción de la clase tratando de superar las divisiones y fracturas que nos impone el capitalismo.

El sindicalismo, el movimiento obrero, tiene que ser una herramienta de lucha al servicio de los intereses estratégicos de clase, lo cual supone que ha de buscar la superación del sistema capitalista heteropatriarcal que se encuentra en crisis sistémica (crisis económica y social, crisis de cuidados, crisis ecológica y crisis política). Las contradicciones del sistema se muestran en el día a día de los centros de trabajo de muchas maneras distintas. La búsqueda del incremento de la correlación de fuerzas de las y los trabajadores para transformar la realidad a través de la movilización es la mejor receta que conocemos.

ESK quiere practicar un sindicalismo socio-político y militante. Como organización de clase estamos llamadas a abrir nuestra mirada más allá de la defensa de los problemas e intereses prácticos de los y las trabajadoras. Mezclarnos, interrelacionarnos, pelear junto a otras en todas aquellas luchas que busquen la transformación social tiene que ser seña identificativa de esta organización. Para ello, tenemos que poner en valor y promocionar y facilitar el compromiso militante más allá de los centros de trabajo.

Las personas que conformamos ESK concebimos las organizaciones sindicales como meros instrumentos, como medios, al servicio de la emancipación de la clase trabajadora. Siempre entendemos que los objetivos de la clase deben prevalecer sobre objetivos y tácticas particulares que muchas veces no buscan sino ganar posición sindical sobre otras organizaciones.

Las gentes de ESK entendemos que la mejor herramienta que tenemos para avanzar en posiciones de clase es la construcción de los mayores marcos unitarios para la lucha. En el ámbito de la acción sindical, ello pasa por la apuesta de trabajar la unidad desde los órganos de representación de los y

las trabajadoras y la apuesta por las asambleas del personal como órganos decisorios en los centros de trabajo.

Esta apuesta por los órganos unitarios no nos lleva a despreciar los límites y los problemas con que nos encontramos en numerosas ocasiones. Hay sectores o personas para las que debido a su realidad o por la precariedad que sufren, el modelo sindical centrado en el trabajo en torno a la representación en los órganos unitarios no resulta efectivo en absoluto. El sindicato tiene que tener vida en los centros y espacios de empleo más allá de la representación. No tenemos que tener ninguna duda en compatibilizar esa apuesta decidida con el impulso y desarrollo de la acción sindical propia a través de las Secciones Sindicales.

La negociación y el diálogo son herramientas consustanciales al propio sindicalismo, lo practicamos todos los días. Sin embargo, el pacto, el acuerdo, no se pueden considerar como objetivos en si mismos. Sólo, en la medida, en la que la negociación se dé desde el máximo nivel de participación, correlación de fuerzas y de movilización que hayamos podido armar, podremos hablar de buenos resultados en términos de clase. Sentarse a la mesa, sin dar un palo al agua, acumulando renuncia tras renuncia, no nos lleva más que a la derrota y a la asunción de que la realidad que sufrimos es intransformable. Creemos que esta es precisamente la línea divisoria que parte al movimiento sindical vasco. Nosotras aspiramos a que cada vez un mayor número de personas trabajadoras confíen en un modelo sindical combativo.

En ESK, como sindicato organizado a nivel nacional en los cuatro Lurraldes de Hego Euskal Herria, convivimos personas de sentimientos, tendencias e ideologías muy diversas. Esa diversidad, desde el respeto mutuo y la asunción del derecho a decidir como un mínimo democrático, nos permite cohesionarnos en torno a nuestra conciencia común como clase trabajadora. En la contraposición de intereses y estrategias entre clase y nación, entendemos que los intereses estratégicos de clase no pueden quedar supeditados a los intereses nacionales.

La reconstrucción de la clase, pasa por no reproducir la contradicción entre personas con buenas condiciones laborales frente a precarias, desempleadas o excluidas. Tanto a través de nuestro trabajo socio-sindical propio como a través de la conexión del sindicato con las luchas de otros movimientos sociales, la extensión de la solidaridad a lo largo y ancho de toda la clase tiene que ser preocupación constante. El sindicato tiene, además, que conectarse con luchas como la del movimiento ecologista que están plenamente alineadas con los objetivos estratégicos de la clase obrera. Somos una organización rebelde frente al poder, frente a cualquier poder. La desconfianza hacia los poderosos, el poner en cuestión siempre los objetivos ocultos de la realidad que nos plantan delante de los ojos nos parece una práctica muy higiénica para no caer en las constantes trampas que el sistema nos tiende.

Es por ello también que consideramos a las distintas policías como elementos represivos al servicio de ese poder, enfrentadas a la consideración de clase que defendemos y ajenas a nuestro trabajo sindical. En esta misma línea y por similares razones, nuestra relación con el sector de la seguridad privada tiene la particularidad de que no hacemos acción sindical en este campo. Aun siendo conscientes de la precariedad que se produce en su seno y que combatimos como cualquier otra, consideramos su trabajo como una actividad a extinguir y que colisiona directamente con los intereses del resto de personas trabajadoras a las que nos dirigimos. Esa es la razón por la cual hemos renunciado a organizar este sector.

El mantener nuestra autonomía plena frente a cualquier organización política y la no dependencia económica del sindicato son cuestiones estructurales por las que hay que seguir apostando, ya que sin ellas sería imposible el modelo sindical que propugnamos.

ESK es un sindicato donde el feminismo, gracias al trabajo tanto de muchas mujeres como de Emakumeen Taldea, ha estado siempre muy presente. Las mujeres de ESK hemos tenido muy claro, además, que debíamos hacer nuestra aportación en los espacios de articulación del movimiento feminista. Sin embargo, se da cierto nivel de contradicción entre la percepción mayoritaria tanto entre la afiliación como en la militancia del sindicato y la visión que las compañeras feministas tenemos de la propia organización en términos de igualdad entre hombres y mujeres. Todavía tenemos mucho que avanzar tanto en cuanto a igualdad entre hombres y mujeres en lo interno como en el encuadramiento de la acción sindical desde una lectura de género.

En los últimos años, desde el mantenimiento de la relación de especial cercanía que tenemos con STEILAS, las relaciones sindicales o alianzas que hemos mantenido han pivotado en torno al bloque que se aglutina en torno a ELA y LAB (junto al propio STEILAS, EHNE e Hiru). Estas alianzas, a pesar de ser estables, han tenido distintos formatos (Mayoría Sindical Vasca, Gune, Carta de Derechos Sociales) y en las mismas, a veces hemos compartido camino con otras organizaciones como CNT o CGT o con movimientos sociales. De la misma manera el recorrido y los frutos de las mismas también nos merecen valoraciones diversas en función de la etapa y el momento, incluidas las tensiones que nuestros posicionamientos sindicales han podido suponer en determinados momentos (convocatoria huelga general el 29 de septiembre de 2010, participación en las Marchas de la Dignidad,...). Precisamente desde nuestra implicación en las Marchas de la Dignidad, estos años, hemos afianzado relaciones con los 'sindicatos amigos' del estado (SAT, Confederación Intersindical, CUT, IAC, CSI). Ese espacio de relación y confianza, además de para impulsar movilizaciones potentes como lo fueron las marchas, nos ha servido para compartir diagnóstico y posicionamiento en temas de relevancia a nivel estatal.

1.3 ACCIÓN SINDICAL Y SOCIAL DE ESK

CUESTIONAMIENTO DE LA SOCIEDAD LABORAL-SALARIAL

El cuestionamiento de la sociedad laboral-salarial viene de antiguo en el pensamiento de ESK, si bien cada vez hemos ido mejorado nuestros argumentos hasta llegar a las ideas que quedaron recogidas en la ponencia de la IV Asamblea General de noviembre de 2013. El punto central de dicho cuestionamiento siempre ha sido la crítica al empleo.

El empleo se ha convertido, bajo el capitalismo, en un bien supremo de nuestras sociedades. La consecución del empleo a nivel individual y del pleno empleo a nivel social han devenido en fines a perseguir, por todos los medios a nuestro alcance. Esta visión del empleo ha llevado a que toda la vida social se organice tomándolo como cimiento.

Aunque cada vez más la realidad está demostrando la falacia de esta visión, la cultura trabajista asentada en el empleo, sigue defendiendo que, sólo a través del empleo (y mejor del pleno empleo), podremos garantizar las pensiones, combatir la pobreza y lograr un desarrollo social capaz de seguir garantizando el estado de bienestar.

Dentro de esa cultura trabajista, el empleo ha ocupado el espacio de otras dos formas de trabajo, como el trabajo voluntario y el trabajo de cuidados. Ambos, el voluntariado y el trabajo doméstico, aunque son vitales para mantener nuestras sociedades, al estar al margen del mercado laboral, en el que el capital compra la fuerza de trabajo de la gente bajo la institución del empleo, están desvalorizados, no contabilizan a la hora de calcular el Producto Interior Bruto (PIB) y, son, a la postre, trabajos ocultos.

La ocultación del trabajo e cuidados merece una reflexión prioritaria. Dicha reflexión debe partir de la asunción, por parte de los hombres, de la responsabilidad que les compete al respecto, ya sea por activa como por pasiva. La consideración prioritaria de los hombres ha de ser que son parte del problema, en cuanto a que contribuyen a su existencia y que se benefician del desigual reparto del trabajo de cuidados, ya que asumen muchas menores cargas, en este sentido, que las mujeres.

A partir de ahí, es importante que reflexionemos en primer lugar por la importancia en nuestras vidas. Sin este trabajo, que pone en el centro la reproducción de la vida, nuestras sociedades no se podrían mantener. En segundo lugar, por quienes mayoritariamente lo realizan, las mujeres, y las consecuencias que esto comporta para ellas: mayor carga de trabajo que la que soportan los hombres; y, al ser un trabajo oculto y no pagado, una devaluación social del papel de las mujeres que realizan las tareas vinculadas al cuidado y las labores de hogar.

Además, tenemos que tener claro que el empleo es una necesidad del capital y por definición es una relación intrínsecamente opresiva (el capital se apropia de parte del valor que genera nuestro trabajo en forma de plusvalía, de la cual extrae sus beneficios). Es el capital quien necesita el empleo y no la clase trabajadora quien lo necesita, ya que podríamos organizar la sociedad de una manera en la que el empleo no ocupara el espacio que tiene en la actualidad.

Para combatir la centralidad del trabajo, debemos de dotarnos alternativas que nos permitan salir del camino marcado por el capital. Desde la colectividad debemos articular fórmulas que nos permitan no tener como única alternativa de vida este mercado laboral que nos oprime. Así debemos dotarnos de fórmulas para una mejor gestión de las necesidades básicas de la vida que todas las personas realizamos de una manera u otra o en mayor o menor grado, crear fórmulas que posibiliten soberanía alimentaria, un consumo responsable dotándonos de redes de economía solidaria.

La no dependencia en lo material respecto del empleo, podría allanar el camino en la dirección de que las y los trabajadoras no seamos un elemento reaccionario frente a la transición ecológica, sino un activo en esa dirección, al menos si aspiramos a que la transición que sí o sí va a llegar se dé en unos parámetros socialmente asumibles, esto es, una transición ecosocialista.

El cuestionamiento en lo ideológico de la sociedad laboral-salarial, nos lleva a defender una alternativa basada en: el reparto radical de la riqueza, la reducción y el reparto del trabajo asalariado y la Renta Básica Incondicional. Todo ello articulado con un cambio de modelo productivo centrado en la producción sostenible y no en el consumo.

- El reparto radical de la riqueza: porque la sociedad laboral-salarial, basada en el empleo, se ha demostrado que genera cada vez mayores niveles de desigualdades de rentas y patrimonios. Es necesario que ESK continúe desarrollando el trabajo de política fiscal para poder tener una propuesta consensuada que permita un reparto radical de la riqueza.
- La reducción y reparto del tiempo de trabajo asalariado: porque, aunque no seamos defensores del pleno empleo (entre otras razones, porque con las tecnologías actuales nos parece que cada vez generará más ataques al planeta en el que habitamos y pondrá en peligro la continuidad de la vida humana), nos parece que la única forma de garantizar empleo a todas aquellas personas que opten por esta modalidad de trabajo, es reduciendo radicalmente la jornada, lo que permitirá implantar un reparto del tiempo del trabajo asalariado.
- El reparto de los trabajos de hogar y cuidados: porque el trabajo de cuidados es absolutamente necesario para mantener y reproducir

nuestra vida sobre este planeta; porque es un trabajo que está socialmente oculto y que, si no los sacamos a la luz para poder demostrar que está injustamente repartido en beneficio de los hombres y en perjuicio de las mujeres, seremos responsables en colaborar en el mantenimiento de un estatus-quo de dominación y opresión de las mujeres; porque su reparto hará sociedades más felices y más vivibles.

- La Renta Básica Incondicional: porque vivimos en sociedades que poseen suficiente nivel de riqueza para garantizar a todas las personas que forman parte de ellas, un ingreso mensual que les permita llevar una vida digna, sin condicionarlo a nada, ni a tener o no empleo, ni a su situación patrimonial y de otras rentas, ni a la forma en que convivan con otros y otras o vivan solos/as.

HACIA UN SINDICATO FEMINISTA

Vivimos en una sociedad capitalista heteropatriarcal que se sostiene en la división sexual de los trabajos.

Los centros de trabajo son un ámbito donde el sistema fortalece esta división, al ser espacios heteropatriarcales tanto en su composición como en su funcionamiento.

Las consecuencias que producen la división sexual de los trabajos son la discriminación por razón de sexo, que se refleja en la precarización de los trabajos feminizados; la brecha salarial; la falta de corresponsabilidad en los cuidados; o el acoso sexual y/o por razón de sexo ESK en la lucha por un cambio social y contra todas las desigualdades e injusticias, tenemos la responsabilidad de trasladar esta lucha, que afecta al 50% de la población, a los centros de trabajo.

Esto lo hacemos, **teniendo en cuenta la perspectiva de género** cuando analizamos la situación de la plantilla, cuando llevamos reclamaciones y demandas concretas, cuando hacemos comunicados informativos en todo tipo de empresas y empleos.

En las **empresas masculinizadas**, con ausencia o presencia mínima de mujeres debemos trabajar para que esto cambie. La no presencia de mujeres siempre obedece a razones que a día de hoy no se sostienen. Debemos valorar las dificultades tanto en el acceso a determinados puestos como a la dificultad de permanecer en los mismos y actuar en consecuencia.

En las **empresas y sectores feminizados** debemos luchar por conseguir la revalorización de estos trabajos y su equiparación en derechos con el resto de empleos.

El cómo se desarrollan ciertos trabajos, no debe ser excusa para la discriminación por razón de sexo. Todos los trabajos son adaptables a formas de funcionamiento más coherentes con el sostenimiento de la vida, y el cuidado de las personas y ahí tenemos mucho que hacer.

Ha llegado el momento de que la **lucha feminista sea una realidad en el mundo** del trabajo asalariado y ESK debemos ser motor de esta lucha utilizando para ello todas las herramientas disponibles: Planes de Igualdad, la Negociación Colectiva, la Salud Laboral..., incorporando a nuestra acción sindical diaria la defensa de los derechos de todas las personas sea cual sea su condición sexual y su género.

Este paso adelante que queremos dar tiene que ir acompañado de decisiones en el plano organizativo del sindicato. Entre ellas, apostamos por la creación de la **delegada o delegado de igualdad dentro de las secciones sindicales de ESK**.

Para ESK es fundamental la lucha del **movimiento feminista**. En esta línea, tenemos que reafirmar nuestro compromiso con el Movimiento Feminista de Euskal Herria. Las mujeres de ESK, a través de ESK Emakumeen Taldea somos parte integrante del movimiento y aspiramos a reforzar nuestro compromiso con el movimiento en la medida de lo posible.

SOMOS CONFLICTO

No vemos en el momento presente otra alternativa que permita a la clase obrera y a los movimientos populares, enfrentarse a quienes detentan el poder en nuestra sociedad, con garantías de defender los derechos conquistados en el pasado y mejorarlos en el futuro. Es decir, pensamos que el capital está tan crecido por sus ataques y victorias de las cuatro últimas décadas frente al mundo del trabajo, que **cualquier escenario reformista o pactista, resulta, cuanto menos ineficaz y cuanto más una derrota garantizada**.

El conflicto, **cuando nos vemos avocadas a él**, puede ayudar más a profundizar y extender las contradicciones que existen entre el capital y la defensa de la vida en sus múltiples facetas, que una alternativa pactista, que ciñe su alcance a aspectos mucho más limitados. Sin embargo, para que esta potencialidad del conflicto se exprese es necesario diseñar una orientación que haga posible que la contradicción capital-vida pueda aparecer en primer plano.

Como forma de acción, el conflicto facilita la participación más masiva y horizontal de la gente trabajadora y la ciudadanía, lo que conlleva para una organización pequeña como ESK, mayores posibilidades de intervención e incidencia. **Sin olvidar que las verdaderas protagonistas son las propias trabajadoras**.

SINDICALISMO ÉTICO Y CON VALORES

Más allá de las orientaciones y apuestas concretas que ESK ha ido adoptando a lo largo de los años, el sindicato encuentra sus señas de identidad en un conjunto de prácticas, valores y principios en un ‘patrimonio sindical heredado’ de las mujeres y hombres que nos han precedido en el proyecto. La identidad colectiva de nuestra organización se ancla en gran medida en una serie de valores que nos definen en el día a día.

El sindicalismo que ESK quiere practicar se basa en la **transparencia** y la **honestidad** de nuestras militantes, alejadas de una concepción utilitarista del sindicalismo. ESK intenta poner en su práctica cotidiana la defensa de los intereses colectivos de la clase trabajadora por delante tanto de los intereses particulares como del interés de la propia organización. Nuestra opción nunca ha sido ni podrá ser estar pendientes del “carnét” ni dedicarnos sólo a atender a nuestra afiliación.

Nos queremos caracterizar, además, por nuestra preocupación por el conjunto de las personas trabajadoras, prestando especial atención a la **gente más castigada por el sistema**. Para ello la estructura del sindicato en su conjunto tiene que tomar las medidas necesarias para permitir que esa gente pueda participar y militar.

Tratamos, aunque sigamos mucha tarea por delante, de que el **feminismo** esté muy presente en el conjunto de la organización y de la acción sindical que desarrollamos.

Un sindicalismo **alejado de la burocratización** o profesionalización de las grandes estructuras sindicales, en el que tratamos que nunca se pierda el valor de las personas y la necesidad que la participación de las y los trabajadores sea la base que sustente las luchas en las que nos involucramos.

Un modelo en el que los liberados y liberadas del sindicato acompañen a la afiliación basándose en el respeto a las decisiones de las personas, no un modelo de “orden y mando”, donde la participación de los y las delegadas en el día a día del sindicato ayude a aliviar la carga de trabajo de las asesorías. Para ello, también es necesario impulsar un trabajo aún mejor en lo sindical, y en mejorar la formación de los y las delegadas pondremos todas nuestras fuerzas en los próximos años.

La **autonomía** de las personas y de las secciones sindicales que formamos ESK es un valor organizativo irrenunciable sin el cual no se podría entender ni el pasado ni el presente de nuestra organización.

Nos queremos definir y seguir avanzando en ser una organización horizontal y **combativa**, donde el compromiso militante nos permita hacer nuestra

modesta aportación a la transformación social. Una transformación que debe aspirar a la abolición del patriarcado y a la superación del sistema capitalista desde la conciencia de los límites del planeta en que vivimos.

Como organización que ha superado con éxito un gran proceso de renovación generacional tenemos que preocuparnos por la **transmisión de nuestras señas de identidad** y manera de hacer sindicalismo, caracterizado históricamente, por ejemplo, por las buenas prácticas en la gestión de las horas sindicales o no participar en la “colocación” en la empresa de personas cercanas a cambio de renuncias en la negociación colectiva.

De manera importante, este relevo generacional también se produce en la clase trabajadora en general, que ha perdido referentes, aptitudes y tradición de lucha. Es nuestra obligación recuperar ese espíritu de lucha y generar nuevos modelos adaptándonos a las nuevas realidades laborales.

Para ello extenderemos en todos los niveles del sindicato (estructuras, secciones sindicales, candidaturas electorales,...) la suscripción de **compromisos de conducta o códigos de valores** que supongan un compromiso tanto hacía las plantillas como hacía la propia organización. Entendemos que esta herramienta, construida desde el debate y la autonomía, puede tener un buen potencial tanto para encuadrar la acción del sindicato como para trasladar hacía el exterior nuestro proyecto sindical.

POBREZA Y EXCLUSIÓN SOCIAL

El desarrollo del neoliberalismo de las últimas décadas se ha preocupado mucho de establecer distinciones mayores entre quienes están dentro del sistema (gente con buenos empleos) y quienes están fuera del mismo. El capital trata de que los distintos estratos de la clase obrera no se identifiquen como una unidad, sino como diferentes y en no pocas ocasiones rivales. Nos rebelamos contra ello.

La gente excluida por el sistema (paradas, precarias, migrantes, empobrecidas...) es utilizada por el sistema como chivo expiatorio, tratando de volcar hacía ellas la rabia y la frustración de la clase trabajadora. No podemos olvidar, también, que estos sectores de la clase obrera son utilizados por el capital a modo de ejército de reserva, esto es, un colectivo que se utiliza para presionar a la baja las condiciones laborales y cuya existencia se puede utilizar como excusa para reformas laborales, recortes y demás agresiones.

Tenemos que avanzar en la **integración de la lucha contra la pobreza dentro de nuestras reivindicaciones sindicales prioritarias**. Tenemos que trabajar para que en el mundo de las empresas, se supere la idea de que

sigue existiendo una frontera muy delimitada entre personas con empleo y personas pobres. La gran crisis que hemos sufrido entre 2008 y 2013, nos ha puesto ante nuestras narices que esa frontera es mucho más porosa de lo que se podía pensar.

La lucha contra la pobreza laboral, además, tiene que atravesar la acción sindical en muchos sectores y empresas precarizadas y habitualmente feminizadas. Tenemos que plantear peleas y objetivos concretos en materia de precarización, jornadas parciales, sectores feminizados y de salarios bajos,...

Tenemos que avanzar en sumar a la mayoría de nuestras personas delegadas y afiliadas, a las iniciativas de aquellos colectivos y organizaciones que luchan contra la pobreza y la exclusión. Ya sabemos que ESK cuenta con una organización llamada ARGILAN-ESK que lleva dos décadas luchando en este terreno y que cuenta con un gran reconocimiento. Pero ello no basta, pues dentro del conjunto del sindicato, la difusión de este tipo de actividades contra la pobreza y la exclusión tienen un apoyo minoritario. **Además, tenemos el constante reto de que Argilan no dependa únicamente de la militancia y el voluntarismo, sino de la organización activa de los afectados.**

Tenemos que situar la pelea por un SMI de 1.200€ como referencia para EuskalHerria, además de apostar por la lucha por unas pensiones públicas por encima del umbral de la pobreza (1.080€) y por la mejora de las prestaciones para las personas paradas. Mientras seguimos empujando en la dirección de una Básica Incondicional como mejor remedio contra la pobreza, seguimos comprometidas con la lucha por un sistema de rentas mínimas garantizadas y condicionadas dignas y que no condene a la gente a la pobreza.

SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

La lucha por un sistema público de pensiones que garantice que ninguna persona jubilada o pensionista sea pobre, ha cobrado una nueva dimensión. Desde hace más de año y medio, en el Estado Español, y en especial en Euskal Herria, las movilizaciones por el derecho a unas pensiones públicas dignas han sido una constante.

La derogación de las reformas de 2011 y 2013, así como la exigencia de la garantía del cobro de unas pensiones dignas, se haya cotizado o no, y el blindaje de las cotizaciones realizadas, incluso articulando mecanismos legales que permitan la financiación presupuestaria de las pensiones contributivas, cuando la financiación a través del sistema de cotizaciones resulte insuficiente, constituye una reivindicación central de la gente pensionista de ESK, así como del conjunto de nuestro sindicato. Esta

orientación de nuestras reivindicaciones en el tema de las pensiones públicas se opone radicalmente a los argumentos de gobiernos y estructuras del capital que propugnan de la inviabilidad de las pensiones públicas; y es, así mismo, fundamental en nuestro rechazo al Pacto de Toledo.

ESK estamos radicalmente en contra de quienes defienden en sus trucados estudios la inviabilidad del sistema de pensiones públicas basado en el modelo de reparto y proponen como absolutamente necesario potenciar los fondos de pensiones privados colectivos ligados al empleo, como las EPSV. Nos opusimos en su día a las EPSV como GEROA, ELKARKIDETZA e ITZARRI., Ya entonces veíamos el lado perverso e insolidario de los planes de pensiones privados, mientras algunos sindicatos corrían a estar en los consejos de administración. Nuestras razones, ayer y hoy, siguen siendo las mismas: los planes de pensiones privados, aunque sean colectivos y vayan ligados al empleo, favorecen a las personas trabajadoras que gozan de mejores salarios, en perjuicio de la gente con empleos más precarios y salarios más bajos; constituyen una cortina de humo que oculta los continuos y progresivos recortes de las pensiones públicas, y, en este sentido, resta fuerzas para seguir luchando por unas pensiones públicas universales y dignas; y, a la postre, son un negocio redondo para la banca y las compañías de seguros que gestionan los fondos. La lucha en la calle de nuestros compañeros y nuestras compañeras pensionistas afiliados a ESK, que, mayoritariamente, desde las plataformas de los cuatro herrialdes de Hego Euskal Herria agrupadas en GAURGEROA, o en la coordinadora estatal COESPE, o desde los distintos centros de jubilados, llevan adelante un trabajo encomiable, debe de venir acompañada por un posicionamiento estratégico de ESK.

Es imprescindible que el debate y la socialización de las propuestas y reivindicaciones que se nos trasladen desde esos espacios, (pensión mínima de 1080, gestión propia de la protección social y la seguridad social, etc.), se lleve a todas las estructuras del sindicato, asumiendo que la lucha por garantizar unas pensiones públicas dignas, además de una cuestión de solidaridad intergeneracional, es una apuesta de futuro ineludible para el conjunto de los y las trabajadoras.

DEFENSA E IMPULSO DEL SECTOR PÚBLICO

El punto de anclaje más sólido para defender los servicios públicos es partir de la consideración de que los servicios públicos básicos constituyen derechos universales o ciudadanos. Así debe entenderse los derechos a la salud, a la enseñanza, a la atención a la dependencia, a la vivienda, y a los servicios sociales de base. Es este anclaje como derecho subjetivo (un derecho subjetivo es aquel que no está sometido a presupuesto, es decir, que debe ser prestado por los poderes públicos, aunque el presupuesto que

en su momento fue aprobado se haya agotado), lo que permite garantizar la universalidad e igualdad en cuanto a la satisfacción de las necesidades que el servicio público debe prestar.

Además, tenemos que apostar por la extensión de los servicios públicos a ámbitos donde en la actualidad no están desarrollados o lo están de una manera deficiente. La lucha por el desarrollo de los servicios sociales y por el desarrollo de un sistema público universal de cuidados y atención a la dependencia tienen que ocupar un lugar destacado en nuestra agenda.

Cuando nos enfrentamos a la dinámica que el neoliberalismo ha llevado a su máxima expresión con su apuesta por minimizar, cuando no hacer desaparecer, el sector 36 público, debemos pensar que no estamos ante una moda pasajera. Por el contrario, nos encontramos ante una necesidad estructural para el capital en los tiempos que corren. Se trata de que, ante las carencias de sectores reales en los que invertir los inmensos fondos de capital que existen en el mundo, arrasar los territorios hoy en poder de los sectores públicos, para privatizar todo lo que se pueda del ámbito de los servicios públicos, se ha convertido para el capital en una guerra sin cuartel. Es, desde esta perspectiva como tenemos que plantear la oposición radical a la privatización de la gestión de cualquier servicio que se presta desde el sector público.

- Muchos servicios públicos han sido privatizados parcial o totalmente en los últimos años (electricidad, telefonía, cajas de ahorro, suministro de agua,...). Otros están en riesgo de seguir el mismo camino.
- En otras ocasiones el mecanismo de participación del capital privado se da a través de la externalización de determinadas actividades de los servicios públicos.
- El sector público, además, es uno de los que más recurre a la subcontratación y la externalización. Además de derivar dinero público a empresas privadas, se alimentan redes clientelares.
- En el mundo de los servicios sociales, asistenciales, culturales y educativos es habitual que la administración utilice el sistema de convenios, contratos de prestación de servicios o conciertos económicos.
- Otras veces el mecanismo es más sutil y pasa por la degradación de los servicios públicos para provocar que la ciudadanía desconfíe de los mismos y busquen respuesta en el mundo privado.

A través de estos y otros mecanismos el capital ha ido ganando cada vez más espacio en la gestión de lo público. Nuestra defensa activa del desarrollo del sector público, tiene que buscar la conexión entre las luchas sindicales con

las luchas e intereses sociales. Solo desde conexión podremos revertir la situación, poniendo coto al avance del capital y recuperando para lo público los servicios subcontractados o externalizados.

Tenemos que revolvernarnos una y mil veces contra la visión de las empleadas públicas como privilegiadas que se impulsa como medio de deslegitimar a los propios servicios públicos. Las luchas y logros sindicales en lo público tienen que servir, y sirven, al conjunto de la clase obrera, como referencia a seguir. Además, no podemos dejar pasar por alto que tras la imagen de privilegio se esconde una realidad de temporalidad y precariedad para miles de personas atrapadas en el 'lado B' del empleo público.

El compromiso de ESK como sindicato en el sector público no se acaba en la defensa necesaria de los derechos de los y las trabajadoras. Los sindicatos tenemos que empujar en pro de un servicio público que sirva de verdad a la ciudadanía. 37 Nuestra denuncia de los recortes ante las instituciones se complementa con la necesidad de que los y las trabajadoras del sector público confronten con las ordenes ilegales que intentan recortar derechos y para ello, además de la actitud de cada trabajador y trabajadora, las secciones sindicales del sector publico deben de jugar, como ya lo hacen en muchas ocasiones, un papel de defensa de los derechos de la ciudadanía denunciando los intentos por parte de las instituciones de recortarlos, en muchos casos, por medio de la gestión diaria usando para ello a los y las empleadas públicas. Para ESK ser trabajador o trabajadora del sector público implica tener conciencia sobre el buen trato necesario a quien recibe un servicio o ejerce un derecho, desde el compromiso de aportar el mejor servicio a la ciudadanía. No buscamos actitudes extraordinarias aunque si queremos poner en valor como han actuado la médica y los dos médicos, afiliados a ESK, que denunciaron la OPE de Osakidetza o cuando una brigada de bomberos y bomberas se niega a colaborar en un desahucio, o en el desembarco de armamento en el puerto de Bilbao.

FISCALIDAD ÉTICA

Hace décadas que el neoliberalismo está imponiendo su doctrina como si fuera la única alternativa posible. Esto ha ocurrido también en el ámbito de la fiscalidad.

A día de hoy los sistemas fiscales de los países capitalistas se caracterizan por una capacidad recaudadora reducida que favorece e impulsa las desigualdades sociales y protege a las elites económicas.

Esta injusta política fiscal supone un ataque y debilitamiento del Estado de Bienestar. Este hecho permite un impulso a la entrada del sector privado en los sectores que tradicionalmente dependiendo del sector público, priorizando los intereses económicos a los beneficios sociales.

La situación fiscal en HegoEuskalHerria no se escapa de la descripción anterior. Incluso, si comparamos la carga fiscal con los países de nuestro entorno de la Unión Europea salimos mal parados: Pagamos varios puntos de PIB menos de impuestos que los que se pagan en la mayoría de países de la UE; y, además, contamos con un fraude fiscal inmenso, valorado, para la CAV, en 2.300 millones de euros, lo que supone más del 20% del PIB. Si fuera poco con el fraude fiscal, se han desarrollado figuras legales (las SICAVs) y exenciones fiscales dirigidas a favorecer la fiscalidad de las grandes fortunas y que permiten un vaciamiento de los fondos públicos.

Somos conscientes de que, quienes le queremos dar un cambio radical a la política fiscal, partimos de una situación de debilidad y desventaja. Hay una primera batalla a desarrollar: de la batalla cultural. A día de hoy, hasta ciertos sectores de la izquierda han hecho suyo el discurso de la reducción sin fin de los impuestos. Hay que recuperar el valor de los impuestos, hay que recuperar la ética fiscal. Sin un sistema fiscal poderoso, eficaz y justo (en el que las cargas fiscales se repartan en función de los niveles de riqueza de las personas), los servicios públicos que garantizan los derechos que conforman el Estado de Bienestar, seguirán deteriorándose.

La segunda batalla es el cambio del actual sistema fiscal. Necesitamos una reforma radical del actual modelo fiscal. Un cambio basado en la filosofía de buscar una justicia fiscal que grave a las distintas personas en función de sus rentas y patrimonio; un cambio que tenga en cuenta la actual situación de discriminación salarial de las mujeres; y que penalice cualquier actividad que suponga un deterioro ecológico.

UNAMOS LO QUE EL CAPITAL SEPARA

Tanto las reformas laborales de finales de los años 80 del siglo XX, como las nuevas maneras de organización industrial y empresarial han compartido como objetivo transversal la dilución y estratificación de la clase trabajadora. Las visualizaciones de estos ataques dentro de los centros de trabajo son muchas: subcontratación, descentralización y externalización de los procesos productivos, las ETT...

El capital busca de manera la división de la clase en múltiples sectores, dificultando la solidaridad, cuando no convirtiéndonos en competidoras mutuas.

Partiendo de nuestras fuerzas y capacidades en los próximos años trataremos de impulsar una serie de líneas prácticas en la línea de reconectar al sujeto colectivo.

- Buscando mecanismos de coordinación entre empresa principal y contratas-subcontratas que operen en un mismo centro de

trabajo o polígono industrial. Allá donde podamos, buscaremos el reconocimiento vía negociación colectiva de comités conjuntos. Donde ese reconocimiento no sea posible, los trataremos de impulsar a nivel de coordinación desde el trabajo en secciones sindicales únicas.

- En el caso de **grupos empresariales** trataremos de buscar la coordinación y comunicación entre todas las empresas del grupo, tanto a nivel de sección sindical como a nivel de comité de empresa.
- Trataremos de impulsar la **conexión de distintas empresas**, sean o no parte de un grupo empresarial, que forman parte de un mismo proceso productivo, avanzando en la creación de redes de gente delegada dentro de toda la cadena de valor.
- En el caso de las **multinacionales**, asumiendo las dificultades, trataremos de buscar contactos y alianzas más allá de nuestras fronteras.

Las secciones sindicales de ESK, especialmente aquellas implantadas en las empresas principales, tienen que tener una atención constante y estar en permanente **disposición del conjunto de las plantillas** que trabajan para la misma (con independencia de lo que diga el contrato de trabajo). No podemos olvidar nunca la necesidad de prestar atención y buscar la coordinación con las contratadas de limpieza, presentes en la práctica totalidad de los casos. Tenemos que superar los marcos cerrados de la titularidad de las empresas y **extender secciones sindicales únicas** como medio de lucha contra la precarización, las dobles escalas salariales y la subcontratación.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y ACCIÓN SINDICAL

Es verdad que en aquellos centros de trabajo o sectores donde tenemos capacidad de negociar convenios, estos son una herramienta fundamental. Sin embargo al margen de la negociación del convenio, la acción sindical no se puede limitar sólo a la atención de problemáticas del día a día, la judicialización de los problemas o las labores de denuncia o propaganda. Tenemos que **ampliar nuestra mirada en torno a la negociación colectiva**. Ésta no se limita a la negociación de convenios colectivos, si no que su alcance va mucho más allá.

La acción sindical de ESK se tiene que basar en la práctica constante de la atención e información al conjunto de las plantillas, para ello es importante que desarrollemos instrumentos como los boletines, las hojas o la utilización de las redes sociales. Tenemos, además, que estar preocupadas por poner el foco en todas aquellas problemáticas que en el día a día están ocultas tras el manto de la normalidad, sacarlas a la luz y hacer trabajo de pedagogía y denuncia.

Exigir y dar cumplimiento a los derechos de información que tienen las empresas, tanto los reconocidos en el estatuto como los que derivan de la ley de prevención de riesgos, pero sabiendo que se puede ir más allá en cuanto a las exigencias y obligaciones a través de una lectura extensiva del derecho a la negociación colectiva. Es en particular importante tener una atención constante a la información en materia económica, y en materia de contratación y subcontratación.

Elementos constantes en nuestras preocupaciones sindicales tienen que ser, de igual manera:

- La lucha contra la flexibilización y desregulación de las jornadas
- Exigir que cualquier medida o propuesta tenga perspectiva de .
- Poner coto a las horas extra e impulsar el registro horario de las jornadas.
- Luchar contra el fraude en la contratación temporal.
- Luchar contra la subcontratación, la externalización, la contratación a través de las ETT...
- La lucha contra las dobles escales salariales y la brecha salarial de género.
- Atajar el uso abusivo de las parcialidades y de la ultra-flexibilidad que se les impone vía horas complementarias o el sometimiento a las gratias ampliaciones de jornada.

De la misma manera que la **estatalización** está atacando la negociación colectiva en los marcos provinciales y autonómicos, en muchas empresas se sufre un hurto de la capacidad de negociación de los comités locales construyendo **artificiales unidades de negociación** donde son CCOO y UGT desde otra realidad territorial quien controlan la negociación. Este proceso se ha agravado tras la pérdida de prevalencia de los convenios colectivos sectoriales. Tenemos que intentar salir de esos marcos y buscar estrategias que nos permitan superar los bloqueos que nos impone.

El recurso al conflicto, a la movilización, a las huelgas, es fundamental para poder avanzar en la consecución de los objetivos, obviamente la estrategia jurídica también nos puede ayudar a avanzar, pero no podemos fiar nuestra suerte a las resoluciones de los tribunales.

En todo caso, la **coordinación y elaboración de estrategias conjuntas sindicales y jurídicas** nos permitirá adelantarnos y estar bien situadas ante posibles ataques del capital, mejorar la comunicación y coordinación entre

el trabajo sindical y jurídico nos dará buenos resultados.

En la **negociación colectiva** tenemos que ser ambiciosas. En los próximos años tenemos que defender contenidos específicos de cara la misma. Necesitamos una buena guía de negociación colectiva que nos permita articular contenidos transformadores. Para ello, alinear nuestra acción sindical con el feminismo y planteamientos eco-socialistas.

Aunque en numerosas ocasiones no debamos plantear la pelea salarial como el centro de las reivindicaciones dentro de la negociación colectiva, no podemos olvidar que **la pelea salarial es un elemento de redistribución de la riqueza** que nos permite reapropiarnos de la plusvalía de la que se nutren los beneficios empresariales. Además, en muchas empresas y sectores feminizados y precarizados la pelea por la dignificación salarial tiene que ocupar hoy en día un papel central.

Bases para una Guía de Negociación Colectiva

- Inclusión de cláusulas de blindaje frente a la reforma laboral de 2012 (ultraactividad, inaplicación, flexibilidad,...)
- Reducción y redistribución de la jornada. Recuperar la reivindicación de las 35 horas e ir más allá de ella.
- Regulación, consolidación y ampliación de jornadas en las jornadas parciales.
-
- Regulación de la jornada, turnicidad, nocturnidad.
- Mantener la referencialidad del IPC para las revisiones salariales, apuesta por los incrementos lineales y la eliminación de retribuciones variables.
- Transformación de pluses, complementos, primas,... en salario base.
- Medidas que hagan efectiva la eliminación de las brechas de género.
- Erradicación de las horas extraordinarias.
- Ampliación de permisos de maternidad-paternidad y conciliación. Permisos igualitarios e intransferibles.
- Cuestionamiento de la base familiar y heteropatriarcal de la

legislación laboral, y apertura y proposición de reconocimiento de realidades disidentes a la lógica familiar que impera en las relaciones laborales.

- Extensión de licencias, apostando sobre todo por días de libre disposición.
- Cobertura de las situaciones de IT hasta el 100% del salario real desde el primer día.
- Mantener el control de las bajas por enfermedad dentro del sistema público.
- Rechazo de las EPSV y de los seguros médicos privados.

Dentro de la agenda de negociación colectiva del sindicato tenemos que incorporar los planes de igualdad. Durante un tiempo hemos caído, el conjunto del movimiento sindical, en el error de considerar a los planes de igualdad como algo que quedaba fuera de la acción sindical y la negociación colectiva regular. Los planes de igualdad son verdaderos productos de la negociación colectiva y como tales hay que darles la relevancia que tienen, ya que se pueden arrancar compromisos y derechos importantes con la misma capacidad vinculante que un convenio.

A pesar de que la implantación actual de ESK hace que a nivel de negociación colectiva sectorial nuestra presencia sea limitada, tenemos clara nuestra apuesta por los convenios colectivos sectoriales. Tanto en los sectores donde podamos estar en la mesas de negociación como en otros donde podamos participar de distintas maneras en los proceso de negociación, tenemos que dar todo lo que esté en nuestras manos.

APUESTAS ORGANIZATIVAS PARA EL TRABAJO SINDICAL

El modelo sindical de ESK apuesta por el trabajo desde los órganos de representación de las plantillas. Tanto cuantitativa como cualitativamente un altísimo grado de la acción sindical que desarrollamos se estructura a través de estos órganos.

Sin embargo, esa apuesta clara y firme, tiene que ser compatible sin ningún tipo de complejo con el trabajo e impulso de las secciona sindicales. Éstas son un espacio privilegiado para fomentar la participación, la formación, el debate y el trabajo ideológico.

Las secciones sindicales de ESK nombrarán de entre sus personas miembro a una **delegada o delegado de igualdad** encargada de impulsar el trabajo contra la discriminación de las mujeres en los centros de trabajo.

Además, las secciones sindicales son una muy buena herramienta para poder llevar a cabo acción sindical en situaciones donde aún no hemos podido acceder a representación legal o donde, por tamaño de la empresa o por otros motivos (precariedad, gente autónoma, trabajadoras del hogar.....), la representación no va a ser posible o no es una herramienta efectiva. **El sindicato tiene que tener vida más allá de la representación.**

La acción sindical clásica de los sindicatos que nos estructuramos en torno a la representación tiene límites muy claros en contextos donde prevalece la precariedad. Por ello, tenemos que desarrollar iniciativas y estructuras sindicales que no estén ligadas a la representación, ni siquiera a empresas o centros de trabajo concretos. Impulsar iniciativas sindicales basadas en el territorio o en realidades temáticas concretas nos puede ayudar a superar los límites de lo que vienen siendo nuestras prácticas históricas.

SALUD LABORAL

En materia de salud laboral ESK tenemos que reconocer que el sindicato tiene un importante déficit. Si bien es cierto que en distintas secciones sindicales hay mucho y buen trabajo hecho en esta materia, a nivel colectivo tenemos que dar un importante paso hacia adelante.

ESK tiene que **estructurar un trabajo sistemático en materia de salud laboral** en el cual, partiendo de asegurar una formación adecuada para todas las delegadas y delegados de prevención, desarrollemos mecanismos de asesoramiento sindical y estructuras que permitan el intercambio, la colectivización y el debate.

Tenemos que hacer un esfuerzo, para que la salud laboral esté presente en el conjunto de la acción sindical y de la negociación colectiva, prestando especial atención a la interrelación entre salud laboral y precariedad, así como con la subcontratación. Tenemos que tratar de **tensionar y conflictuar mucho más en todo lo relacionado con la prevención y la salud laboral.**

En los próximos años tenemos que prestar una atención específica a los problemas de salud laboral vinculados a la **turnicidad y nocturnidad**, pero también tenemos que abordar de una manera mucho más intensa los riesgos psicosociales.

SECTORES PRODUCTIVOS EN TRANSICIÓN

Si bien la conciencia de los límites ambientales del modelo económico actual

es cada vez más elevada en el conjunto del sindicato y está más extendida en las plantillas, aún nos queda un gran trabajo que hacer de cara a llevar propuestas y contenidos transformadores en esta línea a nuestra acción sindical cotidiana.

Una organización pequeña como la nuestra, tiene que plantearse hacer experiencias muy concretas en esta materia. En este sentido, cada vez es más evidente que sectores enteros de los que la economía de Hego Euskal Herria es muy dependiente como son la automoción o la producción de energía y combustibles fósiles están comenzando procesos de transición. Tenemos que trabajar con una doble perspectiva. De un lado tratar de que las y los trabajadores no seamos un obstáculo contra la transición sino aliadas de la misma. De otro, tenemos que asegurarnos de que el necesario cambio no se haga contra la clase trabajadora.

Aunque en el pasado reciente hemos afrontado grandes procesos de reconversión industrial, lo hemos hecho con un deficiente bagaje de ideas. Cuando nos enfrentamos a la reconversión industrial de los años 80 del siglo pasado, en la cabeza de la mayoría de la gente trabajadora y, por supuesto también de los y las activistas sindicales, sólo había una inquietud, el empleo. Prácticamente nadie problematizaba este concepto. Lo único que importaba era no perder empleos; y, si se perdían, conseguir que se crearan rápidamente otros que se pudieran ocupar. La utilidad social de esos empleos, era una variable que no se tomaba en consideración. Como mucho se peleaba exclusivamente por los derechos de los empleos. Es evidente que ahora tenemos bastantes más ideas que hace veinte años, que hemos aprendido mucho de movimientos sociales que han problematizado los temas ecológicos unidos al empleo, así como otros que nos han ayudado a desmitificar el concepto empleo y plantear una crítica radical al trabajismo. Sin embargo, nuestras experiencias prácticas son mínimas por no decir nulas. ESK tenemos en nuestro haber unas muy buenas relaciones con movimientos sociales con los que se puede colaborar en esta nueva experiencia de los sectores en transición, pero no debemos caer en la autocomplacencia. En definitiva, está casi todo por hacer.

ESK impulsará la constitución de una red de delegadas y delegados de empresas que en un plazo corto o medio van a estar afectadas por estos procesos de transición con el objetivo de ir generando discurso, herramientas y experiencias concretas en esta materia.

TRABAJADORAS DE HOGAR Y DE CUIDADOS

El alto índice de precariedad y explotación que se da en el sector de trabajadoras del hogar y de cuidados, nos lleva a dirigir nuestra Acción Sindical a denunciar y exigir a las administraciones públicas un mayor control e implicación en la mejora, dignificación y protección de las condiciones laborales que se dan en el trabajo de hogar.

El sistema capitalista y la ideología neoliberal, en clara alianza con el heteropatriarcado, viven y se sustentan el trabajo doméstico de cuidados y reproductivo desempeñado por las mujeres. **El hogar tal y como es concebido por el sistema capitalista, es una condición de existencia del propio sistema económico.**

La situación actual en torno al sector, no es casual sino que pone de manifiesto la dejación que hacen las instituciones en su obligación de asegurar unos servicios sociales que garanticen la cobertura necesaria de los cuidados. Mientras no se pongan medidas, las trabajadoras están abocadas a continuar con el actual sistema de cuidados individualizado en cada domicilio.

El sindicato acordó en el año 2015 iniciar una apuesta por abrir el sindicato a trabajadoras adscritas al régimen especial de trabajo doméstico. Tanto en Araba, como en Gipuzkoa y Nafarroa hemos desarrollado experiencias de trabajo en este sector que debemos reconocer y poner en valor. Esta apuesta, sin embargo, aún no ha sido desarrollada en su totalidad. En Bizkaia existe una organización como ATH-ELE que desarrolla un trabajo muy importante en este campo, y que para nosotras es una organización aliada. En ningún caso planteamos un trabajo de competencia con ellas, sino que apostamos por incrementar la colaboración entre ambas organizaciones sin que eso suponga una renuncia a hacer nuestro propio recorrido.

Apostamos por desarrollar en los cuatro lurraldes un trabajo propio en la materia con el objetivo de constituir secciones sindicales de empleadas de hogar y cuidados.

Poner la vida en el centro en todas las empresas donde ESK esté presente, ya que esta lucha no es exclusiva de las trabajadoras del sector, sino que todas las personas tenemos que reivindicar, ¡todos los derechos para las trabajadoras de hogar y de cuidados! y que se ponga fin a la explotación que sufre este sector.

NUEVAS VIEJAS FORMAS DE EXPLOTACIÓN CAPITALISTA DEL EMPLEO

La extensión de nuevas formas de explotación del empleo por parte del capital en el que la empresa o empresario físico son sustituidos por aplicaciones informáticas es cada vez mayor. Son relaciones laborales caracterizadas por la informalidad, donde el empresario real queda oculto tras una aplicación digital en la que es un algoritmo quien toma las decisiones. Los y las trabajadoras lo son por cuenta propia, autónomas, y sufren unas condiciones de trabajo más parecidas a tiempos pasados.

La robotización usada como arma del capital para rebajar derechos, al ser

usada como amenaza para sustituir empleos rutinarios. La robotización no es sólo lo que nos podamos encontrar en Mercedes para hacer coches, es también las nuevas formas de gestión de la banca, los operadores robotizados de los call centers etc. Así mismo, las plataformas digitales, como Uber, ya están cambiando las formas de gestión de diferentes sectores económicos.

Aunque a día de hoy en nuestro contexto este tipo de empleo no está muy extendido aún (Deliveroo, Glovo...), en otros países ya son millones las personas trabajadoras sometidas a este régimen. Grandes multinacionales ya están afinando el sistema para poder operar como las ETT a través de estas aplicaciones digitales. El producto ya no será la pizza o hamburguesa, sino, trabajadores y trabajadoras puestas a disposición justo en el momento en que sean requeridas sin que el contratador final asuma ningún riesgo.

La nueva hegemonía cultural que nos ha impuesto el capital ha puesto al emprendedor en la cima del empleo. La realidad es que el capital de esta manera ahorra cuotas empresariales, gana flexibilidad al poder contratar/ despedir al gusto, y no tiene que responder en caso de accidentes laboral u otras infracciones más o menos graves. Y muchas veces incluso lo hace contra la ley, como en el caso de falsos autónomos. El resultado en muchos casos es una auto explotación del emprendedor, con la que el capital consigue aumentar sus beneficios y reducir sus riesgos.

En ESK tenemos que ir generando conocimiento práctico y experiencia de trabajo en este campo. En distintas localidades existen plataformas o redes de personas precarias tratando de hacer frente a este tipo de situaciones de explotación (Eragin, Harian, Red de Autodefensa Laboral...) con las que podemos buscar ámbitos de colaboración.

MARCOS UNITARIOS

Desde el nivel micro de los centros de trabajo hasta un nivel macro en el que hablamos del sindicato en su conjunto, ESK siempre ha estado y está preocupada por construir los marcos unitarios más amplios posibles para la consecución de avances laborales y sociales.

A nivel de centros de trabajo entendemos que el marco natural para construir estos marcos son los órganos de representación de las plantillas (comités de empresa y delegadas de personal).

En el nivel general, ESK aspira en los próximos años a profundizar en su relación con STEILAS. Vemos esta colaboración como estratégica y trasladaremos, desde el respeto debido a una organización hermana una reflexión para extenderla a todos aquellos ámbitos de colaboración que consideramos de interés mutuo.

En los últimos años nuestras relaciones con los sindicatos que conforman lo que se dio en llamar 'mayoría sindical vasca' han atravesado por diversas vicisitudes. Lo cierto, más allá de la coyuntura de cada momento, es que ESK comparte muchas cosas con organizaciones como ELA, LAB, HIRU, EHNE, CGT o CNT y que, por tanto, seguiremos trabajando por impulsar y consolidar espacios de trabajo unitario con ellas.

Sin embargo, durante estos años el funcionamiento del espacio estratégico de unidad de acción donde hemos participado (Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria) ha causado cierta insatisfacción en ESK. Este hecho nos obliga a definir previamente mejor los contenidos y estrategias de los espacios en los que participamos como sindicato para que estas unidades de acción sean herramientas útiles para la confrontación.

Esta voluntad la extendemos, teniendo en cuenta nuestra realidad, a los sindicatos hermanos del estado español como IAC, SAT, CUT, CSI, Confederación Intersindical.

Durante los últimos 5 años apenas hemos mantenido relaciones con los sindicatos CCOO y UGT, también presentes en nuestro ámbito de actuación. La ausencia de relaciones con estas organizaciones nada tiene que ver con frentes sindicales en función de la identidad nacional. **Nuestras divergencias con estas organizaciones derivan de la acción sindical desarrollada por las mismas.** Hace años que abandonaron la confrontación para dedicarse en exclusividad a recorrer el camino de la concertación y el diálogo.

Las alianzas y unidades de acción en las que trabajamos no las concebimos constreñidas al movimiento sindical. Son numerosos los ámbitos y problemáticas en los que nos coordinamos y cooperamos con distintas organizaciones y movimientos. En particular, es necesario que trabajemos en el reforzamiento e impulso de espacios de colaboración desde los cuales hacer frente a la transición ecológica, que nos guste o no, ya está aquí.

La voluntad que ESK tiene de impulsar trabajos y luchas unitarias no es en ningún caso incompatible con la necesidad de tener un discurso propio, así como de desarrollar nuestro trabajo sin miedos ni complejos.

Vista la transcendencia internacional que está tomando la situación de algunos países e ideologías emergentes, y las consecuencias que ello tiene y puede tener, ESK tendrá que reforzar alianzas con aquellas organizaciones que trabajen a nivel internacional de cara a poder crear espacios de reflexión y trabajo en común.

A partir de esta V Asamblea la nueva dirección que salga de ella se compromete a abrir un debate, en los próximos meses, con el objetivo de concretar la orientación de las alianzas de ESK.

MOVIMIENTOS SOCIALES

ESK tiene la gran suerte de tener muchas y muchos militantes involucrados en distintos movimientos y luchas sociales. Sin embargo, esas personas no siempre tienen participación orgánica en el sindicato.

Por otra parte, las personas que conformamos los órganos de ESK no tenemos la capacidad de representar al sindicato en todas las plataformas, movimientos o coordinadoras que se van poniendo en marcha.

Sin renunciar a que el sindicato pueda tener una presencia amplia presencia en las luchas sociales, tenemos que pasar de un paradigma en el que ESK está en todo (o lo intenta), a otro en el que ESK se nutra de todo lo que hace su gente presente en esas luchas.

Para que ese nuevo paradigma no se quede en un brindis al sol, es necesario que el sindicato sea capaz de animar a que la gente afiliada que trabaja en movimientos sociales, pueda encontrar dentro de ESK espacios de reflexión y de acción, en los que, junto a otras personas con similares sensibilidades, se puedan proponer iniciativas colectivas dirigidas, no sólo a hacer un sindicato más atractivo para personas con inquietudes que van más allá de las estrictamente sindicalistas, sino a sumar a este tipo de preocupaciones, que constituyen un activo para un sindicato como ESK, a más afiliadas y afiliados.

La descripción realizada en el diagnóstico de la situación, referida a la emergencia con cada vez más fuerza de la extrema derecha y el fascismo en el conjunto del planeta de la que no escapamos ni el Estado español ni Euskal Herria, nos obliga a un trabajo socio político de gran importancia. Vivimos una situación donde las guerras en distintos países, la intervención en la soberanía de muchos de ellos, provocadas y alimentadas en buena parte por los intereses geoestratégicos de las grandes potencias, en especial de los EEUU, están provocando centenares de miles de muertos y millones de personas desplazadas, entre ellas muchas mujeres y niños, hambrunas que afectan a una buena parte de la sociedad, en especial de las personas más vulnerables. No a la guerra, no a la OTAN, no a la intervención en la soberanía de cualquier país, son tareas a las que ESK debemos seguir comprometiéndonos en la medida de nuestras posibilidades.

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y PLAN DE TRABAJO

UN CAMBIO ORGANIZACIONAL NECESARIO

En el plano organizativo, ESK es una organización que se quiere construir desde el protagonismo de las personas que lo conforman. Se define a sí misma como una organización no burocrática y participativa. Sin embargo, múltiples cambios sociales que lógicamente, también han impactado en el seno del sindicato, nos llevan a la necesidad de tomar decisiones en términos organizativos.

Históricamente, ESK ha basado su modelo organizativo en el compromiso de hombres y mujeres, pocos en términos cuantitativos, que estaban muy politizadas, y que a su compromiso en los centros de trabajo le añadían la responsabilidad de tirar del sindicato en su conjunto, además de compromisos en otros ámbitos.

Paulatinamente, vemos como las estructuras del sindicato, basadas en ese modelo, se han venido debilitando y las personas que las componen se han ido sobrecargando de tareas. El modelo de participación que en la práctica imponen estas estructuras es poco compatible con las vidas y las necesidades de conciliación que las y los militantes que las componen tenemos. Además de, o a consecuencia de ello, se trata de estructuras poco atractivas para la incorporación de nuevas personas. A veces, incluso, ha resultado difícil ofrecer espacios de participación o asignar tareas a personas que tenían voluntad de ello, pero que no podían o no querían asumir el conjunto de las cargas que le suponía la participación activa en el sindicato.

Esta situación de debilitamiento de las estructuras coincide, además, con un tiempo en el que las necesidades de acompañamiento sindical, a todos los niveles, de las personas y secciones sindicales en base a las cuales el sindicato se ha renovado, son cada vez mayores. Un acompañamiento sindical que, además, queremos hacer en clave de empoderamiento de las personas. Mirando hacia adelante aparece la necesidad de repensar el modelo organizativo del sindicato. ESK quiere seguir siendo un sindicato de base, construido desde el compromiso de los y las militantes que lo conforman. Una organización donde no todo el peso estructural recaiga en las personas liberadas, pero donde éstas deben estar al servicio de la construcción de la organización en una clave de empoderamiento y participación.

Tenemos que apostar por un sindicato feminista hacia fuera pero también hacia dentro y ese es uno de nuestros grandes retos al menos para ESK.

Es verdad que las mujeres poco a poco nos hemos ido incorporando a las

estructuras de los sindicatos y a sus ejecutivas. Pero nos hemos incorporado a unas estructuras que eran y en gran medida siguen siendo patriarcales, y lo hemos hecho en las mismas condiciones que nuestros compañeros, pero esto tiene que cambiar. Hemos accedido a los espacios de decisión y de poder en donde no solo la estructura seguía siendo patriarcal sino que no lo hacíamos con nuestras propias herramientas. Esto nos ha llevado a concluir que no podemos construir un sindicalismo feminista desde estructuras y con herramientas totalmente patriarcales.

Es necesario no solo que repensemos el sindicalismo en lo organizacional sino también reflexionemos sobre la militancia. El objetivo es desarrollar modelos de militancia compatibles con la vida y la construcción de estructuras no patriarcales, que posibiliten la construcción sindical desde el feminismo. En este proceso, partimos de mantener organizativamente el criterio de la autonomía de las secciones sindicales como principio irrenunciable y de aspirar a construir una organización que descansa sobre más espaldas, donde los espacios de participación sean amables, atractivos y adaptados a lo que la gente puede y quiere dar. Una de las claves que nos puede ayudar a recorrer ese camino es el ajustar las expectativas. Ponernos retos demasiado ambiciosos o tareas demasiado pesadas no puede hacer caer en el estrés y la frustración.

En el proceso de diagnóstico organizacional apareció también, con distintas perspectivas, la cuestión de cómo se detenta el poder en el seno del sindicato. La articulación del poder en espacios o estructuras formales e informales es una cuestión que debe ser analizada y trabajada.

ESK somos un sindicato cuyo ámbito territorial es HegoEuskalHerria y hemos mantenido como uno de nuestros objetivos el respeto a nuestra identidad como pueblo y por ende a nuestra cultura. No hay duda en que el euskera ha sido siempre un claro expositor tanto del uno como del otro, de nuestro pueblo y de nuestra cultura. Así, y fortaleciendo los compromisos que se han ido adquiriendo internamente en los últimos años para la normalización lingüística, desde ESK nos comprometemos a potenciar el uso del euskera en todas aquellas situaciones en que se nos dé la oportunidad de practicarlo, de fomentarlo y de disfrutarlo.

LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

ESK quiere dar un paso organizativo con el objetivo de abrir los órganos del sindicato a una mayor participación de las personas afiliadas que deseen tomar parte en ellos, lo cual se concreta en dos sentidos: uno, aumentar los órganos de participación con los que hasta ahora contaba ESK; y, dos, ampliar las funciones de los antiguos órganos estableciendo dentro de sus funciones el potenciar la participación lo más amplia posible tanto en las tareas del sindicato como en sus decisiones.

Este nuevo modelo organizativo requiere además de un cambio que transgreda tanto el fondo como la forma y es por ello que se iniciara un proceso para un cambio en las denominaciones de los órganos de la estructura del sindicato para que éstos tengan una única denominación, en euskera, corta y que refleje en la medida de lo posible las funciones a realizar.

ASAMBLEA GENERAL

Este es el marco de expresión y decisión soberanas de ESK. Su composición quedará determinada por el reglamento que apruebe la Comisión Nacional. El mencionado reglamento tendrá como objetivo conseguir la participación de un 4% de la afiliación, siendo responsabilidad de cada Comisión Provincial intentar conseguir la presencia mínima de este porcentaje, teniendo en consideración la proporcionalidad de hombres y mujeres, el peso de las distintas secciones sindicales así como la participación en las estructuras del sindicato (Comisión Provincial, grupos de trabajo...). Así mismo, se trabajará para que ningún territorio tenga una representación inferior a 10 personas. Toda persona afiliada que se inscriba en la Asamblea General acudirá a la misma en calidad de delegada y, por tanto, tendrá derecho a voto.

La Asamblea General entenderá de todos los asuntos que tengan relación con el sindicato, del modo en que 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.

Será convocada al menos cada cinco años.

Con carácter extraordinario podrá ser convocada a solicitud de más de 1/3 de la Comisión Nacional o del 10% de las personas afiliadas. En estos supuestos, la Asamblea General sólo atenderá sobre los temas planteados en la solicitud.

COMISIÓN NACIONAL

La Comisión Nacional es la dirección del sindicato a todos los efectos en el espacio comprendido entre dos Asambleas Generales y sus decisiones afectan a la totalidad del sindicato. Nunca sus decisiones podrán ser contrarias a lo acordado por la Asamblea General, de la que depende.

Estará compuesta por un mínimo de 60 personas afiliadas al sindicato más las personas pertenecientes a la Coordinadora Nacional. En ningún caso el número de mujeres con derecho a voto podrá ser menor del 33% de su composición. Así mismo, se procurará que ningún territorio tenga una representación inferior a 5 personas.

La Comisión Nacional será elegida en el plazo de seis meses desde la Asamblea General, abriéndose previamente un proceso de presentación de candidaturas para participar en los distintos órganos.

Las Comisiones Provinciales salientes realizarán una propuesta completa de representación del número correspondiente para la Comisión Nacional respetando, en cada territorio, el porcentaje del 33% de mujeres.

Para la elaboración de las propuestas completas de representación en la Comisión Nacional de las distintas Comisiones Provinciales salientes se tendrá en consideración la proporcionalidad de hombres y mujeres, así como el peso de las distintas secciones sindicales. En este último caso se establece el derecho de toda sección sindical con más de 10 personas afiliadas a nombrar 1 persona, que se ampliaría a 2 o 3 personas en los casos de superar 50 o 100 personas afiliadas, respectivamente.

Cualquier persona afiliada podrá presentar su candidatura a ser parte tanto de la Comisión Nacional como de las Comisiones Provinciales, si no ha sido propuesta por las Comisiones Provinciales.

La Comisión Nacional podrá habilitar periodos de incorporación de nuevas personas a la misma, para suplir vacantes o ampliar su número si se estima conveniente en el seno de la Comisión Nacional. A su vez, cualquier persona afiliada podrá solicitar su incorporación a este órgano en cualquier momento y se decidirá la pertinencia o no de ampliar el número de personas. En todo caso, se garantizará la presencia con derecho a voto de un porcentaje de 33% de mujeres.

Será convocada por la Coordinadora Nacional al menos cada tres meses. Con carácter extraordinario podrá ser convocada a solicitud de más de 1/3 de la Comisión Nacional, por dos Comisiones Provinciales o por el 1% de las personas afiliadas. En estos supuestos la Comisión Nacional sólo atenderá sobre los temas planteados en la solicitud.

Será materia de decisión exclusiva de este órgano:

- La convocatoria de Huelga General.
- Aquellos temas de índole económica que supongan compromisos superiores a un ejercicio.
- Aprobación de propuestas de campañas que supongan compromisos iguales o superiores a un ejercicio a otras organizaciones y apoyo a campañas que supongan compromisos iguales o superiores a un año propuestas por otras organizaciones.
- El cambio de postura sobre la participación o no en espacios compartidos.

- Aprobación y evaluación de planes estratégicos.
- La contratación del personal nuevo que pase a cubrir necesidades permanentes.

COORDINADORA NACIONAL

La Coordinadora Nacional estará compuesto por un mínimo de 5 personas afiliadas, elegidas en la Asamblea General. Su composición será, al menos, paritaria en cuanto a participación de hombres y mujeres.

Cumplidos los anteriores requisitos, se procurará una presencia mínima de una persona por cada territorio. Las vacantes y/o bajas que pudieran producirse serán cubiertas por la Comisión Nacional en la siguiente reunión a haberse producido.

La Coordinadora Nacional podrá proponer a la Comisión Nacional cooptar, para el funcionamiento regular de la misma y en atención a las tareas y proyectos que puedan surgir o se decidan acometer, a tres personas más, no siendo el número de personas que forman parte de la Coordinadora Nacional nunca superior a 8. Una de cada dos cooptaciones deberá ser, como mínimo, mujer. La propuesta deberá ser ratificada por la primera Comisión Nacional que se realice.

La pertenencia a la Coordinadora Nacional será incompatible con la ostentación de cargos de representación política y no se utilizará el cargo que se tenga dentro del sindicato, en apoyo de una opción política. El objetivo es dejar claro que el sindicato como tal no apuesta por ninguna opción partidista concreta y es también labor de la afiliación que esto se cumpla.

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

La Coordinadora Nacional ostenta, así mismo, capacidad y poder suficientes para proveer 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.

Como órgano de dirección delegado de carácter ejecutivo su función prioritaria en cuanto a la toma de decisiones será el coordinar, organizar y facilitar la toma de decisiones por parte tanto de las Comisiones

Provinciales como por parte de la Comisión Nacional. Con esta premisa de funcionamiento, no obstante, la Coordinadora Nacional tendrá la potestad de adoptar todas las decisiones que bien por su carácter no sea preciso su traslado a otros órganos de decisión por no quedar encuadradas en su ámbito directo y exclusivo de competencia, o bien cuando no puedan ser articuladas en tiempo o en forma en la Comisión Nacional y en las Comisiones Provinciales.

Con el objetivo de avanzar hacia una organización lo más horizontal posible la función más importante, en cuanto a la toma de decisiones será el coordinar, organizar y facilitar las mismas, tanto por parte de las Comisiones Provinciales como de la Comisión Nacional Ampliada. Para este proceso de toma de decisiones se buscará que las mismas sean adoptadas con el máximo acuerdo posible. Se arbitrarán, por parte de la Coordinadora Nacional medios telemáticos transparentes y accesibles para que el debate y la toma de decisiones por parte de los órganos y de las personas competentes. En este apartado nos referimos a cuestiones como:

Posición a adoptar en iniciativas sobre las que el sindicato no haya realizado un debate previo ni tenga una posición definida.

- Huelgas generales.
- Propuesta de campañas propias y compartidas con otras organizaciones.
- Adhesión a campañas y movilizaciones puntuales.
- Aprobación y evaluación de planes de trabajo estratégicos.

Será también tarea de esta Coordinadora Nacional el arbitrar mecanismos e iniciativas que busquen la implicación y participación más amplia posible de la afiliación y la militancia en el día a día del sindicato:

- Participación en estructuras de dirección y de debate.
- Participación en equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva.
- Divulgación y socialización de las iniciativas de las que ESK participa.
- Cobertura de solicitudes de reuniones, invitaciones a actos. Cobertura de espacios compartidos en los que se ha decidido participar por mandato de las Comisiones Provinciales o la Comisión Nacional (por ejemplo: Carta de los Derechos Sociales, Foro Social Permanente, Red de Decrecimiento y Buen Vivir, espacio de sindicatos amigos del estado, Marchas de la Dignidad, etc.).

El trabajo de la Coordinadora Nacional es organizar, coordinar, gestionar las decisiones, y asegurar la ejecución de las tareas, no necesariamente la ejecución de las mismas, siendo importante delegar y repartir funciones entre el máximo de personas posibles, teniendo en cuenta la imposibilidad de muchas personas para asumir el control y la supervisión de todas estas tareas, pero su disposición y posibilidad de asumir la ejecución de algunas tareas concretas, en definitiva la coordinación de la realización de todas ellas. Por ello, funcionará con responsabilidades concretas y en equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva.

La Coordinadora Nacional procurará la atención a las necesidades de la asesoría para poder proveer de las mejores herramientas de trabajo y mejorar la atención a las afiliadas y los afiliados.

La Coordinadora Nacional realizará su trabajo desde una perspectiva feminista de género, que le aleje de estructuras patriarcales heredadas. De la misma manera velará por que la lectura feminista sea transversal al conjunto de la actividad del sindicato.

De la Coordinadora Nacional dependen, además, las siguientes tareas concretas: Mantener las relaciones a nivel nacional con otras organizaciones e informar del estado de las mismas a la Comisión Nacional.

- Dar cumplimiento a los compromisos en materia de Euskara y normalización lingüística.
- Informes de afiliación y elecciones sindicales.
- Apoyo y acompañamiento a las nuevas contrataciones, a las asesorías y a las Comisiones Provinciales.
- Elaboración y gestión de un protocolo de acogida: asegurar que todo el mundo que se afilia recibe una información suficiente de lo que es y ofrece ESK, así como de los espacios y estructuras de los que disponemos, además de invitarlas a participar.
- Elaboración de una Guía Interna que comunique y clarifique a las personas afiliadas que es lo que existe y a quien se debe dirigir, que ayude a mejorar la comunicación y coordinación interna.
- Coordinar los planes de trabajo de los diferentes equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva y organizar los encuentros de la militancia de ESK donde debatir y aprobar el plan conjunto de trabajo.
- Proponer a la Comisión Nacional campañas de financiación finalista (“crowdfunding”) para financiar trabajos concretos.

El trabajo de la Coordinadora Nacional es organizar, coordinar y asegurar la ejecución de las tareas, no necesariamente la ejecución de las mismas, siendo importante delegar y repartir funciones entre el máximo de personas posibles, teniendo en cuenta la imposibilidad de muchas personas para asumir el control y la supervisión de todas estas tareas, pero su disposición y posibilidad a asumir la ejecución de algunas tareas concretas, en definitiva la coordinación de la realización de todas ellas. Por ello, funcionará con responsabilidades concretas y en equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva.

Tras cada reunión de la Coordinadora Nacional se elaborará un acta en la que quedará recogido, cuando menos los temas tratados, los acuerdos alcanzados, las decisiones tomadas y los temas, o decisiones, que se trasladan a otras estructuras del sindicato.

Se procurará que el acta esté redactada tras la finalización de la reunión y trasladada a las estructuras en el plazo de 24 horas.

Se marca un periodo de evaluación de la implantación del nuevo modelo organizativo y rediseño, en su caso, en el plazo de dos años. Para ello La Coordinadora Nacional elaborará un informe que será debatido en las Comisiones Provinciales y que, junto a las posibles propuestas de mejora, se llevará para su debate y aprobación a la Comisión Nacional.

COMISIÓN PROVINCIAL

Las Comisiones Provinciales serán elegidas en el plazo de tres meses desde la Asamblea General, abriéndose previamente un proceso de presentación de candidaturas para participar en los distintos órganos.

La Comisión Provincial podrá habilitar periodos de incorporación de nuevas personas a la misma, para suplir vacantes o ampliar su número si se estima conveniente en el seno de la Comisión Provincial. A su vez, cualquier persona afiliada podrá solicitar su incorporación a cualquiera de los dos órganos en cualquier momento y se decidirá la pertinencia o no de ampliar el número de personas en los órganos de dirección. En todo caso, se garantizará la presencia con derecho a voto de un porcentaje de 33% de mujeres.

La Comisión Provincial saliente hará una propuesta, en función de sus necesidades organizativas y sindicales, de la composición numérica de la Comisión Provincial, siempre respetando que al menos un 33% de las personas con derecho a voto sean mujeres. Así mismo se buscará que tomen parte de esta Comisión Provincial, las secciones sindicales importantes del territorio.

La Comisión Provincial será la dirección del sindicato para los asuntos que afecten, en exclusiva, a la propia provincia y depende de la Comisión Nacional entre Asambleas.

El refuerzo de las Comisiones Provinciales es fundamental, la idea pasa porque sean espacios más propositivos y menos organizativos. Las funciones también serán más concretas y las reuniones serán semanales, poniendo los medios (horarios, incluida su posible rotación de mañana y tarde, duración, formato) que faciliten la participación de las mujeres.

El objetivo principal de estos próximos años es ahondar en los cuidados, en generar militancias compatibles con la vida, para ello es fundamental repartir responsabilidades en los espacios compartidos con otras organizaciones sociales, prioritarios para ESK en su acción socio-política y donde nuestro peso no puede reducirse al trabajo de las personas liberadas, sino que pasa por empoderar a personas que participan activamente en el sindicato para nutrir tanto al sindicato como aportar desde el mismo a los movimientos sociales. La Comisión Provincial tiene el objetivo de nutrir al sindicato de la realidad de nuestra afiliación que milita en movimientos sociales. Una buena práctica sería hacer un 'censo' y crear los cauces de comunicación.

Las tareas se asumirán preferiblemente en parejas. Las funciones serán:

- Planificación de las asambleas de delegados y delegadas.
- Relaciones con otras organizaciones a nivel local, propuesta campañas a nivel provincial, relaciones locales con medios de comunicación, etc.
- Organización sectorial, seguimiento de la acción sindical y los diferentes conflictos, acogida a nuevas delegadas y delegados, militantes, etc.
- Elaboración propuestas de movilización, de materiales, actividades de debate y difusión, etc. y traslado a Coordinadora Nacional.
- Coordinación con la asesoría sindical y jurídica a nivel local. Dentro de esa coordinación, una tarea principal será definir y coordinar el "tutorizaje" de nuevas secciones sindicales, nuevos delegados y delegadas, etc.
- Puesta a disposición de la asesoría sindical y jurídica de todas las herramientas para facilitar su participación en los espacios de debate del sindicato.
- Generar y coordinar espacios sectoriales de trabajo a nivel provincial (limpieza, sector público, industria, intervención social, etc.).
- Impulso a la participación en los equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva.

- Generar espacios colectivos de encuentro, por ejemplo, facilitando el surgimiento de grupos de trabajo sobre temáticas concretas (normalización lingüística, LGTBIQ+, nuevos machismos, etc...).

La realidad de representación y afiliación a nivel comarcal pone encima de la mesa el reto de decidir durante los próximos años si es positivo que algunas uniones comarcales naturales empiecen a funcionar como Comisiones Comarcales superando los límites provinciales (Durangaldea- Debagoiena, Aiaraldea-Bizkaia, Donostialdea-Oarsoaldea-Bidasoaldea). En algunos casos, como el de Aiaraldea, se están superando los límites provinciales de facto.

SECCIONES SINDICALES

Las Secciones Sindicales son el agrupamiento de la totalidad de personas afiliadas de una misma empresa y la base fundamental del sindicato, dependiendo de la Comisión Provincial.

Conforme al análisis y el planteamiento de acción social y sindical, ESK potenciará superar el marco de la misma empresa en la generación de secciones sindicales, superando, por tanto, los límites de la subcontratación y funcionando como secciones sindicales únicas en todas las empresas donde haya afiliación en empresas principales y en contratadas de la misma.

EQUIPOS DE TRABAJO

EQUIPO DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Sus funciones son la gestión de la contabilidad y las finanzas, la coordinación de las tareas administrativas y la puesta en marcha de los cambios que se aprueben en la Asamblea General de Elkartasun Fonda y la gestión del mismo.

EQUIPO DE COMUNICACIÓN

Sus funciones son gestionar y coordinar las publicaciones y propaganda nacionales del sindicato, y la gestión y coordinación de la comunicación externa (web, redes sociales, medios de comunicación, etc.). Los objetivos marcados para los próximos años son:

- Fortalecer el equipo nacional de comunicación.
 - > Búsqueda activa de gente colaboradora.
 - > Evaluar si el actual apoyo externo es adecuado o si sería mejor internalizar.
- Culminar el proceso de renovación de la web del sindicato (osakidetza, argilan,...). Seguir potenciando la presencia en redes sociales (esto pasa por generar más noticias y más recursos comunicativos).

- En redes, buscar una estrategia para coordinar acciones digitales (activas a nuestra militancia).
- Iniciar el proceso para crear una blogosfera de ESK.
- Estabilizar y hacer periódicas ESKinforma, con información jurídico-sindical, y Matxinada, en una periodicidad trimestral como medio de transmisión de contenidos de corte más ideológico por parte del sindicato hacia los centros de trabajo.
- Definir un formato de hoja (ESKronika) para comunicaciones puntuales.
- Formación para la gente delegada en redes sociales y herramientas para mejorar su comunicación.
- Impulso y apoyo a las acciones de comunicación de las secciones sindicales.
- Generar recursos para facilitar la comunicación en euskera de manera autónoma contando con la colaboración de personas el sindicato.

EQUIPO DE FORMACIÓN

La formación requiere de recursos tanto materiales como personales, no se puede dejar a la improvisación de cada momento. Los objetivos en esta materia son:

- Crear un equipo nacional de formación, que se encargue de la planificación y organización de la formación en el conjunto del sindicato.
- Buscar sinergias con otras organizaciones con las que podamos compartir determinados espacios de formación.
- Generar una red de personas colaboradoras en materia de formación (activistas, profesoras, personas jubiladas,...) que puedan apoyarnos de manera estable.

• Será función del equipo de formación, la planificación y coordinación de estos tres bloques:

Formación específica:

- Formación de nuevas personas delegadas. El curso que tenemos diseñado en la actualidad hay que reformularlo por una formación teórica más corta y con mayor peso práctico, a través de la transmisión de las prácticas e ideas que defiende y ha defendido históricamente el sindicato, de nuestro patrimonio sindical.

- Jornadas de igualdad: Formación de delegadas y delegados en igualdad de género.
- Salud Laboral: formación inicial para las personas delegadas de prevención.

Formación general (ESKola sozio-sindikala):

- Diseñar un plan de formación anual para la gente delegada del sindicato con perspectiva nacional, que tenga en cuenta tanto las asambleas provinciales como la generación de espacios propios o incluso convocatorias que puedan ser en marcos preexistentes (como por ejemplo las asambleas de delegadas, la comisión nacional ampliada, etc.).
- Debería tener un calendario anual conocido y abierto a todo el sindicato. Se elaborará en coordinación con los grupos de elaboración colectiva para impulsar una formación regular, ya que se trabajarán materias como feminismo, salud laboral, negociación colectiva, novedades y reformas legales, nuevas tecnologías, reflexión y transmisión de lo reflejado en la IV Asamblea y en especial en lo que trasciende a la agenda del sindicalismo tradicional (el mundo del empleo), ecología, la pobreza y la exclusión, los cuidados, una ética basada en los valores del “buen vivir”, modelos de relaciones sociales más inclusivos para todas las personas, proponiendo cambios en el modelo de relación basado en la familia que impera en la legislación laboral y la negociación colectiva, etc...

Formación de la asesoría jurídica y sindical:

Elaboración de un plan de formación de la asesoría jurídica y sindical, coordinación de necesidades y propuestas.

Equipo de coordinación de asesorías

Este equipo tiene un doble objetivo:

- Coordinación entre asesorías y estructuras del sindicato: refuerzo de la conexión entre la asesoría jurídica y sindical y las estructuras de participación y debate del sindicato (asambleas de delegados y delegadas, secciones sindicales, comisiones provinciales o comisión nacional), las sinergias que se producen dan unos resultados muy satisfactorios y esforzarnos por conseguir reforzarlas tendrá buenos réditos tanto en lo sindical como en lo jurídico.
- Caminar hacia una asesoría nacional: El aumento de la coordinación entre las diferentes asesorías sindicales y jurídicas es necesario para ayudar a la mejora y detección de necesidades en la organización del trabajo, es

fundamental para repartir las cargas de trabajo de manera equitativa, establecer mecanismos de apoyo entre herrialdes, detectar necesidades formativas o de herramientas de trabajo, desarrollar propuestas de mejora, evitar duplicidades o elaborar estrategias y análisis conjuntos de realidades sindicales y jurídicas. Un planteamiento nacional también permitiría una mayor especialización en diferentes materias de las personas que forman parte de las asesorías.

Equipo de Acción Social

- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión sobre diferentes aspectos sociales. (Renta Básica, derecho a la vivienda, etc.)
- Debatir y proponer líneas de acción social y planes de trabajo que alimenten al sindicato.
- Coordinar nuestra participación en espacios, plataformas e iniciativas de acción social.
- Propuesta de campañas del sindicato en temas de acción social, propias o en colaboración con otras organizaciones.
- Alimentar al sindicato con las experiencias de militantes de ESK en los diferentes colectivos sociales.

Equipo de Educación

- Promover y coordinar espacios de encuentro colectivos para la reflexión en torno al modelo educativo que queremos.
- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro dentro de ESK y/o en colaboración con STEILAS.
- Trabajar el campo de ideas alrededor de la educación, debatiendo y proponiendo ideas al sindicato para su difusión en relación a este ámbito.

Comisión de resolución de conflictos por causas de acoso sexual o por razón de sexo.

Tal y como se refleja en la guía contra el acoso sexual o por razón de sexo de ESK se creará una Comisión de Resolución que estará formada por cinco personas: una persona en representación de cada uno de los cuatro territorios de Hego Euskal Herria y una persona externa al sindicato

con experiencia y capacitación en este tipo de problemáticas de acoso. El sindicato se comprometerá a facilitar formación a las personas elegidas, para realizar las tareas encomendadas a la Comisión de Resolución. Las personas que compongan esta Comisión serán ratificadas en la Asamblea General de ESK por el plazo de 5 años que media entre cada Asamblea General.

Sus funciones son:

- Recepción de las denuncias.
- Llevar a cabo la investigación pertinente.
- Gestionar las medidas cautelares que se necesiten.
- Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.
- Cuando proceda, proponer medidas disciplinarias.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las medidas disciplinarias.
- Informar anualmente a la Comisión Nacional de los casos que se hayan podido dar y proponer medidas de mejora.

La implementación de acciones de sensibilización es clave. Para ello, la comisión pondrá en marcha los siguientes instrumentos:

- Una declaración de principios de ESK que se hará llegar a toda la afiliación.
- Elaboración de códigos de conducta y buenas prácticas.
- Facilitar información a la gente delegada y afiliada sobre las conductas que se consideran acoso sexual y las medidas que adoptará el sindicato con quienes incurran en tales conductas.
- Información de los cauces y procedimientos para las denuncias.
- Realización de acciones formativas.
- Elaboración de una guía de buenas prácticas.

En la primera reunión de la Comisión Nacional, que se producirá en el plazo de 6 meses desde la Asamblea General, se ratificarán las personas responsables y dinamizadoras de los equipos de trabajo.

GRUPOS DE ELABORACIÓN COLECTIVA

Los objetivos de trabajo durante los próximos cinco años son los siguientes:

FEMINISMO

- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro (jornadas, talleres, etc.).
- Debate y desarrollo de contenidos feministas para la negociación colectiva y de estrategias feministas para la acción sindical.
- Coordinar una estructura de delegados y delegadas con responsabilidades en materia de feminismo e igualdad.
- Promover y facilitar la organización de espacios colectivos de encuentro de mujeres, colectivo LGTBiQ+, etc. para la reflexión acerca de las discriminaciones en el acceso al empleo y a los derechos sociales de las mujeres, de las personas del colectivo LGTBiQ+, de los nuevos machismos y los privilegios de los hombres en el ejercicio del sindicalismo, etc.
- Propuesta de campañas del sindicato. propias o en colaboración con otras organizaciones.

ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

- Sistematizar experiencias de lucha. Al modo en el que se ha hecho con ABB o las Contratas de Movistar. Utilizarlas como materiales de formación.
- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro (jornadas, talleres, etc.).
- Debatir y proponer líneas de acción sindical que alimenten al sindicato (ante despidos, ERE, bloqueos de negociación colectiva, etc.).
- Debatir y proponer líneas de actuación en la negociación colectiva (prioridades de ESK en la negociación colectiva, etc).
- **Elaboración y debate de una guía de acción sindical, negociación colectiva y decrecimiento.**
- Poner en marcha y alimentar el foro virtual de participación y asesoramiento, intercambio y ayuda. Dentro de una intranet donde la gente delegada pueda encontrar todos los recursos disponibles para la acción sindical, así como iniciar consultas, debates, etc.

- Generar herramientas de trabajo en secciones sindicales únicas de empresas principales y contratadas.
- Desarrollar herramientas que posibiliten un buen ejercicio de la figura del tutorizaje como estrategia (secciones sindicales nuevas, etc...), figura que es la que creemos más válida y empoderadora para dar respuesta a las dudas de los y las compañeras en los centros de trabajo.
- Desarrollo de “caja de herramientas” para la acción sindical y negociación colectiva, desarrollando una serie de guías y materiales básicos (derechos de información, participación y consulta, elecciones sindicales, etc.).
- Propuesta de campañas del sindicato en Acción sindical y negociación colectiva propias o en colaboración con otras organizaciones.

SALUD LABORAL

- Participación y coordinación acerca del trabajo unitario contra la siniestralidad laboral (protocolo accidentes mortales, etc.).
- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro (jornadas, talleres, etc.).
- Debatir y proponer líneas de acción sindical en materia de salud laboral.
- Desarrollo de “caja de herramientas” en materia de salud laboral desarrollando una serie de guías y materiales básicos.
- Propuesta de campañas del sindicato en salud laboral, propias o en colaboración con otras organizaciones.

PERSONAS PENSIONISTAS

- Promover y coordinar espacios de encuentro colectivos de personas pensionistas de ESK.
- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro (jornadas, talleres, etc.).
- Debatir y proponer líneas de acción sindical en materia de pensiones (defensa pensiones públicas, oposición a EPSV, etc.).
- Desarrollo de “caja de herramientas” en materia de pensiones para la negociación colectiva.
- Propuesta de campañas del sindicato en materia de pensiones, propias

o en colaboración con otras organizaciones.

GRUPO DE REFLEXIÓN ESTRATÉGICA

- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvan para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro (jornadas, talleres, etc.).
- Reflexión y propuestas sobre cómo afrontar desde una perspectiva socio-sindical la transición ecológica, con especial atención a sectores que pueden ser afectados por ella, como la automoción. Debatir y proponer líneas de acción sindical ecosocialistas.
- Trabajar el campo de ideas alrededor de la crítica al trabajismo y la defensa de la Renta Básica Incondicional.
- Propuesta de campañas del sindicato, propias o en colaboración con otras organizaciones.
- Reflexión sobre proyectos de redes de economía solidaria.
- Reflexión y debate sectores de integración social, centros especiales de empleo o empresas de inserción.

Los grupos de elaboración colectiva tendrán poder de decisión en lo relativo a la realización de propuestas de campañas, acciones formativas y debates estratégicos. Se buscará incorporar al funcionamiento de las mismas del máximo número personas posibles, buscando medios de funcionamiento que fomenten la participación más allá de lo presencial.

En la primera reunión de la Comisión Nacional, que se producirá en el plazo de seis meses desde la Asamblea General, se ratificarán las personas responsables y dinamizadoras tanto de los equipos de trabajo como de los grupos de elaboración colectiva.

En la primera reunión de la Comisión Nacional, que se producirá en el plazo de 6 meses desde la Asamblea General, se ratificarán las personas responsables y dinamizadoras de los grupos de elaboración colectiva.

ESPACIOS COLECTIVOS DE ENCUENTRO

El sindicato cuenta con otras estructuras organizativas de máxima importancia, que sin tener capacidad decisoria, sí ejercen de contraste para el resto de órganos, de espacios fundamentales de debate, desarrollan trabajos de ámbitos específicos, mejoran la coordinación y facilitan la ejecución de nuestro trabajo sindical.

Asamblea provincial de delegados y delegadas son un elemento fundamental de participación y dirección de ESK en su ámbito.

Su funcionamiento regular, normalmente una vez al mes, así como su composición amplia, ofrece un espacio adecuado para el debate, así como para comprobar que nuestra acción sindical tiene una repercusión práctica en aquellos lugares en los que intervenimos.

Se intentará promover la participación de afiliados y afiliadas que no son delegadas, ampliando su convocatoria a toda la afiliación.

Encuentro anual de la militancia de ESK: un mínimo de una vez al año, se invitará a todas las Comisiones Provinciales, las asesorías y las personas que participen de los diferentes equipos de trabajo y grupos de elaboración colectiva del sindicato a un encuentro para aprobar las planificaciones de trabajo, evaluar lo realizado y, también, para tener un espacio de confraternización más lúdico.

ARGILAN-ESK

ESK cuenta con una organización llamada ARGILAN-ESK que lleva dos décadas luchando en este terreno y que cuenta con un gran reconocimiento. En los últimos cinco años, ARGILAN-ESK ha extendido su presencia desde Bizkaia a Araba y Gipuzkoa, lo que es una buenísima noticia. Pero ello no basta, pues dentro del conjunto del sindicato, la difusión de las actividades contra la pobreza y la exclusión tienen un apoyo minoritario.

CUIDADO DE LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN

ESK tiene claro e importante son las personas y por encima de todo está nuestro cuidado y respeto, apoyo y solidaridad con nuestras compañeras y compañeros .por ello, en aquellas estructuras que sean sensibles a que, por su propia acción o responsabilidad, sus miembros puedan sentir altas cargas de trabajo y/o encontremos complicado la renovación de ideas y personas, se articularan mecanismos y dinámicas de cuidado s de sus miembros. Estos mecanismos no deberán restar terreno a la responsabilidad y dinámica del grupo, por lo cual se llevarán a cabo en momentos puntuales (principio y final de año, por ejemplo), buscando que su influencia sea positiva de cara al resto del año. Se explorará la posibilidad de tener ayuda externa para esta dinámica. Los espacios a garantizar la puesta en marcha de este recurso serán la coordinadora Nacional, Comisiones Provinciales y en su caso secciones sindicales y otros grupos de trabajo. A parte de los miembros de estos grupos se abrirá la posibilidad de invitar a otras personas que por posibles causas sea interesante o necesaria su participación.

ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y DECISIÓN

Los órganos de dirección y decisión del sindicato son: Asamblea General, Comisión Nacional, Coordinadora Nacional, Comisiones Provinciales y Secciones Sindicales.

PERIODO TRANSITORIO

La Comisión Nacional y las Comisiones Provinciales salientes, se mantendrán en funciones hasta la elección de la nueva Comisión Nacional y Comisiones Provinciales.

Las estructuras de decisión actuales se mantendrán en funcionamiento hasta la puesta en funcionamiento de las nuevas estructuras con un máximo de 6 meses desde la celebración de la V Asamblea.

FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y DECISIÓN, Y AUTONOMÍA ORGANIZATIVA

El funcionamiento de los órganos de dirección y decisión del sindicato se rigen por los siguientes criterios generales de funcionamiento:

- Se considera que un órgano está legitimado para la toma de decisiones cuando se produce una presencia de al menos las 2/3 partes de su composición.
- Con carácter general las decisiones serán tomadas por mayoría simple de las personas asistentes.
- En el supuesto de que 1/3 de las personas asistentes consideren que la decisión a tomar, por su envergadura y/o consecuencias, puede adquirir una trascendencia importante será necesaria la mayoría absoluta del órgano correspondiente.
- La participación, además de las personas elegidas con derecho a voto, está abierta a cualquier persona afiliada que tendrá voz pero no voto.

AUTONOMÍA ORGANIZATIVA

En aquellos casos en que cualquiera de las estructuras del sindicato considere que las decisiones tomadas en el ámbito del que dependen, son inconvenientes para la política sindical que debiera ejercerse en su ámbito, tendrá capacidad para descolgarse de la decisión acordada, siempre que ese criterio, una vez debatido razonadamente entre ambas instancias, esté sostenido por una mayoría cualificada de los 2/3 del órgano de que se trate.

En el caso de las secciones sindicales será necesario que tenga el apoyo de los 2/3 de los delegados y delegadas. Tras haber debatido razonadamente con la instancia con la que se tiene la discrepancia, se convocará, conjuntamente

y por escrito, a la afiliación a una reunión y será suficiente el respaldo de las 2/3 partes de las personas asistentes.

FINANCIACIÓN DEL SINDICATO

Para la puesta en marcha de todo lo expresado en el documento, es evidente que es necesario invertir en recursos humanos y en herramientas modernas de gestión y de comunicación (inversión tecnológica). El coste de los recursos humanos estructurales debe salir de las finanzas regulares del sindicato, sin embargo los que tengan una función temporal (para cubrir un objetivo concreto) así como la inversión en herramientas tecnológicas, que suelen ser gastos puntuales, normalmente en una única vez, pueden salir de aportaciones económicas puntuales y finalistas. Generar esos recursos exige experimentar otras formas de aportación que trascienda la cuota ordinaria. Utilizar el crowdfunding, incentivar de las donaciones o incluso popularizar la herencia como una forma de solidaridad, pueden ser fórmulas que tendríamos que experimentar en los próximos años.

3. REGLAMENTO DE “ESK-REN ELKARTASUN FONDOA”

PREÁMBULO

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de Elkartasun Fondoa.

Elkartasun Fondoa, su creación y puesta en marcha, está concebido como un instrumento para colectivizar en el seno del sindicato la solidaridad económica con las huelgas en las que participen afiliados y afiliadas de ESK, proporcionando un ingreso básico durante su desarrollo, de manera que permita su mantenimiento y que no sea el ahogo económico el factor que obligue a desconvocar una huelga.

El salto represivo dado por la legislación actual ante cualquier tipo de acción que cuestione el actual modelo socio-económico, entre ellas la acción sindical, hace que el Elkartasun Fondoa sirva como herramienta para paliar las sanciones económicas sufridas por las personas afiliadas de ESK en el transcurso de su acción sindical.

CAPÍTULO PRIMERO: DE LA FINANCIACIÓN

Artículo 1

Elkartasun Fondoa se financiará a través de las siguientes fuentes:

- a) El 10% de las cuotas de afiliación. Excepcionalmente será del 5% de la cuota de afiliación desde el 1 de Julio del año 2019, al 31 de diciembre del año 2024, A partir del 1 de enero de 2025 la cuota volverá a ser el 10%, salvo que la VI Asamblea decida otra cosa en función de las condiciones concretas que puedan darse en ese momento.
- b) Los rendimientos que se obtengan por el capital acumulado en Elkartasun Fondoa.

Artículo 2

Las aportaciones trimestrales, correspondientes al porcentaje vigente de las cuotas, deberán realizarse antes de terminar el tercer mes de cada trimestre. Elkartasun Fondoa mantendrá un funcionamiento financiero separado de las finanzas regulares de ESK.

CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS PRESTACIONES

Artículo 3

Para tener derecho a percibir prestaciones de Elkartasun Fondoa, las personas afiliadas a ESK deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Estar al día en el pago de sus cuotas.

b) Llevar afiliadas al menos 3 meses en el momento en el que se pudiera tener derecho a percibir la prestación.

Artículo 4

La prestación diaria será igual al SMI diario a partir de julio de 2018.

El sindicato descontará de esa prestación la parte correspondiente a efectos de IRPF exigida por las Haciendas Forales de los distintos territorios en los que ESK desarrolla su actividad sindical.

El pago de las prestaciones se hará el último día de cada mes.

Artículo 5

Se tendrá derecho a la prestación de Elkartasun Fondona a partir del tercer día de huelga, no teniéndose en cuenta, a efectos de prestación, los primeros 2 días de la misma. En el caso de que la huelga supere los 5 días, la prestación surtirá efecto desde el primer día. En todos los casos se entiende como días de huelga, las jornadas efectivamente descontadas en nómina.

Artículo 6

Para determinar la cuantía de las prestaciones en el caso de huelgas intermitentes, se sumarán los días de huelga y se actuará como se indica en el artículo 5.

Para determinar la cuantía de las prestaciones, en el caso de paros parciales, se sumarán las horas de huelga para calcular el número de jornadas de huelga teniendo como referencia la jornada del sector o empresa en huelga.

Una huelga realizada durante más de dos días y desconvocada por cualquier causa, que vuelve a ser convocada pasados un máximo de 15 días y por el mismo motivo, tendrá la consideración de una sola huelga a los efectos de la aplicación del artículo 5.

Artículo 7

En los casos de huelgas realizadas por personas con contratos a tiempo parcial, las ayudas se guiarán por los siguientes criterios:

a) A efectos de la prestación del Fondo, el contrato a tiempo parcial, o la suma de ellos, se considerará como jornada completa.

b) Cuando habiendo concurrencia de contratos en la misma jornada, la huelga afecte a una parte de ellos, la cuantía de la ayuda diaria se establecerá en igual proporción a la que exista entre las horas de huelga realizadas, respecto a la suma total de horas de los contratos que se tenga.

Artículo 8

La suma de los salarios recibidos y el importe de las ayudas no podrá, en ningún caso, ser superior al salario mensual.

Artículo 9

En aquellos casos que, derivada de la acción sindical debatida y acordada en las estructuras correspondientes del sindicato (Comisión Nacional o Comisión Provincial), alguna persona afiliada del sindicato le fuese impuesta alguna sanción judicial o administrativa, Elkartasun Fondoa abordará la cobertura de la cuantía económica de dicha sanción.

Artículo 10

En el caso de un agotamiento definitivo de los fondos de Elkartasun Fondoa, las personas en situación de huelga coincidente con esta circunstancia, no percibirán prestación alguna.

CAPÍTULO TERCERO: DE LA GESTIÓN**Artículo 11**

La gestión de Elkartasun Fondoa estará a cargo de la Comisión Nacional, quien nombrará una persona, no perteneciente a la Comisión Nacional, encargada de la gestión administrativa y financiera.

La Comisión Nacional elaborará un informe anual para su presentación ante la Comisión Nacional Ampliada.

Asimismo, la Comisión Nacional será la encargada de resolver las excepciones que pudieran plantearse y, si fuera necesario, emitir una opinión razonada ante la Comisión Nacional Ampliada, a la que corresponderá adoptar una resolución definitiva.

Las Comisiones Provinciales nombrarán una persona encargada de la gestión de Elkartasun Fondoa en la provincia.

Artículo 12

La Comisión Nacional podrá acordar que los fondos acumulados de ElkartasunFondoa, sean utilizados para cubrir necesidades extraordinarias del sindicato cuando esto no pueda hacerse con las propias finanzas. Nunca para su funcionamiento regular. Se hará con carácter de préstamos, sin intereses; y sin que, en ningún caso, se ponga en riesgo el cumplimiento del objetivo fundamental de ElkartasunFondoa, señalado en este preámbulo del reglamento. Si por circunstancias ahora no previsibles, los fondos de Elkartasun Fondoa llegaran a agotarse, el sindicato asumirá el pago de las prestaciones, hasta completar los préstamos recibidos.

CAPÍTULO CUARTO: DE LA VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

Artículo 13

Este reglamento será de aplicación a partir del 1 de julio de 2019, tras su aprobación por la IV Asamblea General de ESK y mantendrá su vigencia hasta que una nueva Asamblea General lo modifique.

En el espacio de tiempo entre dos Asambleas Generales, si se constatará la necesidad y urgencia, la Comisión Nacional Ampliada estará facultada para la modificación provisional de este reglamento.

ASAMBLEA GENERAL



ARABA

GASTEIZ

Beethoven 10, beheka - 01012 Gasteiz
945 21 48 88/FAX 945 21 50 56
araba@esk.eus

BIZKAIA

BILBAO

Gral.Concha 12, 1.esk - 48008 Bilbao
944 10 14 15 /fax 944 10 14 38
bizkaia@esk.eus

GIPUZKOA

DONOSTIA

Zorroaga Pasealekua, 17 beheka - 20011 Donostia
943 456 911 /fax 943 46 28 66
gipuzkoa@esk.eus

BERGARA

Artekale 10 - 20570 Bergara
943 761 365
bergara@esk.eus

NAFARROA

IRUÑEA

Emiliana Zubeldia 5, beheka (Arrotxapea) - 31014 Iruñea
948 22 41 24
nafarroa@esk.eus

 @ESKsindikatu  ESK Sindikatu

www.esk.eus