

Borrokari eutsi indarrak berrituz



**Nuestras vidas
valen más
que sus beneficios**

III. BILTZAR NAGUSIA
2008-Azaroak 7-8
Vitoria-Gasteiz

ÍNDICE

CAPÍTULO 1 - Panorama

1. Las políticas neoliberales	3
2. La Europa neoliberal	5
3. Contexto político y devenir del sindicalismo en el Estado español	7
4. Políticas neoliberales y devenir del sindicalismo en Euskal Herria	10
5. Sindicalismo y juventud	11
6. Sindicalismo y población inmigrante	12
7. El sindicalismo y las mujeres	14

CAPÍTULO 2 - Papel y sentido de ESK en la actualidad

1. Nuestra razón de ser	16
2. Valores y señas de identidad de ESK	16
3. Nuestra forma de hacer	17
4. Uso adecuado de cargos sindicales	18

CAPÍTULO 3 - Acción Sindical

1. Precariedad laboral	19
2. La lucha por la igualdad de género en los centros de trabajo	21
3. Contra la deslocalización de empresas	23
4. En defensa de la salud laboral	23
5. Medio ambiente y ecología	25
6. Unidad de acción, colaboración intersindical	25
7. La democracia en la acción sindical	27
8. Negociación colectiva	27

CAPÍTULO 4 - Acción social

1. ESK ante la acción social	31
2. El trabajo con la gente inmigrante	32
3. La Renta Básica de ciudadanía	33
4. Defensa del Estado de Bienestar	35
5. La atención a la dependencia	36
6. El derecho a la vivienda	37
7. Solidaridad con los pueblos pobres del planeta	38
8. La lucha por los derechos de las mujeres	39

CAPÍTULO 5 - Ámbito interno

1. El Plan de Igualdad de ESK	40
2. Estructura organizativa	41
3. Afiliación y participación	46
4. La Asesoría sindical, activo fundamental de ESK	48
5. Formación, una tarea permanente. Nuevas tecnologías	48
6. Medios de comunicación	49
7. El euskara en ESK	49
8. Elkartasun Fondoa	50

ANEXO I - Plan de Igualdad de ESK	52
-----------------------------------------	----

ANEXO II - Reglamento de ESK-ko Elkartasun fondoa”	57
----------------------------------------------------------	----

Resoluciones	61
--------------------	----

CAPÍTULO I

PANORAMA

I. Las políticas neoliberales

Las políticas neoliberales no son otra cosa que la cara actual del capitalismo. Su característica fundamental es la interesada subordinación de los derechos sociales y laborales y de la sostenibilidad del planeta a la lógica del mercado capitalista y del beneficio privado.

Una relativamente pequeña oligarquía impulsa un modelo cultural para sostener este sistema, basado en el crecimiento económico ilimitado y en el acaparamiento de una desproporcionada cantidad de la riqueza producida.

Lo hace mediante políticas monetarias y fiscales orientadas a favorecer la transferencia de las rentas salariales a los beneficios empresariales, la privatización de los servicios públicos, los recursos naturales y los seres vivos, la desregulación del comercio, la liberalización de las inversiones y la precarización del mercado laboral.

Confundiendo el desarrollo con el crecimiento económico y el beneficio privado (para crecer hay que competir y la competitividad se mide en términos de beneficio empresarial), las políticas neoliberales alientan un consumismo irracional en medio de una competencia descarnada por absorber la mayor cuota del mercado, controlar los recursos del planeta y dominar la economía mundial a través de reglas de comercio impuestas por medio de los organismos multilaterales (OMC...) y el recurso a la fuerza militar.

Este modelo no sólo atenta contra los derechos sociales y laborales de las personas, sino que, además, pone en riesgo el futuro del planeta: sobreexplota los recursos naturales y energéticos, desarrolla infraestructuras gigantescas y promueve el uso desmedido del transporte a nivel planetario. El cambio climático y sus consecuencias negativas a nivel ecológico, social, sanitario y alimentario, son su expresión más acabada: calentamiento global, destrucción de la biodiversidad y de las economías e infraestructuras locales, acumulación de residuos radiactivos ad aeternum. Y niega la soberanía de los pueblos del planeta sobre sus recursos naturales y sus economías, etc.

Ni el grado de desarrollo tecnológico, ni el alto nivel de globalización conducen necesariamente a estas políticas neoliberales. Éstas son la opción que el capitalismo adopta ahora en su camino de seguir centralizando masivamente capitales para dominar la economía mundial y acumulando, por desposesión, las riquezas de amplias regiones del planeta.

Su impulso responde a los intereses exclusivos de una oligarquía económica que, con el respaldo de sus respectivos gobiernos y de las instituciones internacionales -el Grupo de los 8 (G-8), la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial (BM)-, alimenta conflictos regionales, fomenta la corrupción de los poderes locales y emplea la intervención militar para penetrar en determinadas áreas del planeta, garantizar la seguridad de sus inversiones e implantar el control geoestratégico de las materias primas.

Pese a los enormes avances científicos y tecnológicos y pese a disponer de más recursos que nunca para garantizar un desarrollo realmente sostenible (y aunque amplias capas de esta población, sobre todo en los países desarrollados, hayan experimentado cierta mejora de su nivel material de vida), las políticas neoliberales incrementan las injusticias sociales y precarizan las condiciones vitales de la gran mayoría de la población mundial, sobre todo de las mujeres.

En los países del llamado mundo desarrollado, la degradación de las condiciones de vida y de trabajo profundiza la brecha entre las diferentes capas sociales, con especial incidencia en las mujeres, los jóvenes y las personas inmigrantes. Un puesto de trabajo ya no garantiza una vida digna. Cada vez son más las trabajadoras y trabajadores que, aun con empleo, se sitúan por debajo del umbral de la pobreza

El capital financiero, básicamente especulativo y de nula rentabilidad social, rige los destinos de la economía mundial. El gigantesco fraude fiscal, escasamente perseguido, y la corrupción son características intrínsecas a este sistema.

- En los países empobrecidos no han hecho sino agravar la situación de expolio que venían arrasando, siendo sus exponentes más destacados la deuda externa, la pérdida de control de sus recursos energéticos y naturales -sometidos al control de compañías transnacionales extranjeras- y el desmantelamiento de sus economías. A diferencia de épocas anteriores, en las que las poblaciones agrícolas sufrían hambrunas provocadas por fenómenos naturales (sequías, plagas...), hoy en día en su gran mayoría son fruto directo de las políticas neoliberales.

A pesar del incremento de los bienes y de la relativa bonanza económica, millones de personas siguen muriendo de hambre. La pobreza, medida en su aspecto más extremo de carencia de los más elementales medios de subsistencia (alimentación, higiene, vivienda...), sigue atenazando a una parte inmensa de la población del planeta en el que vivimos. Los movimientos migratorios, producto de las penurias económicas y ecológicas, constituyen una realidad en auge.

Las injusticias que generan estas políticas se traducen en crisis (migratorias, de hambre...) y revueltas sociales. Para hacerles frente, y también para hacer frente a los países que se oponen a ellas, se promueven políticas de seguridad basadas en el militarismo -incentivando el lucrativo negocio de la producción y comercio de armas- y la guerra preventiva, junto al recorte de los derechos civiles y democráticos y el impulso de la xenofobia y el racismo.

Ante esta situación, es difícil imaginar una salida que no sea global, que no afecte al conjunto de la humanidad y a varias de las características citadas al mismo tiempo. Todas las fuerzas son necesarias para cambiar este sistema insostenible, porque la oligarquía que lo sustenta es poderosa y por la complejidad del modelo, que, pese a su auto-construida apariiencia, profundiza el desfase entre la actividad económica y la utilidad social de lo producido.

Hay que cambiar el modelo (neoliberal) y también el sistema (capitalista). Para ello, es necesario avanzar en una coordinación más estrecha de los movimientos sociales y sindicales a lo largo y ancho del planeta, reconociendo su diversidad y pluralidad, dialogando y realizando un aprendizaje mutuo, y buscando niveles de coordinación que permitan desarrollar iniciativas comunes contra las expresiones concretas de esas políticas, a través del Foro Social Mundial (FSM) y la Asamblea de Movimientos Sociales, y mediante el impulso de movilizaciones, apoyadas en el más amplio abanico unitario de fuerzas sindicales, sociales y políticas, contra las cumbres del G8, la OMC o las guerras y ocupaciones. Y también a nivel local, contra las políticas que impulsan nuestros gobiernos en beneficio del capital financiero y las transnacionales.

En concreto, ante el fenómeno de la penetración de las multinacionales y la invasión de inversiones extranjeras que soportan los países empobrecidos, sobre todo en el campo de la energía (petróleo), recursos naturales (agua), finanzas (banca, fondos de pensiones)... De hecho, ya está habiendo iniciativas concretas de denuncia y presión impulsadas conjuntamente en colaboración con movimientos sociales y sindicales de los países afectados (Enlazando Alternativas2, América Latina-Europa, Tribunales populares contra el expolio de las transnacionales, etc.).

ESK debe trabajar para promover una relación de solidaridad con esos países basada en:

- El reconocimiento y reparación de esta deuda histórica y ecológica.
- La lucha común contra las mismas transnacionales que explotan a la gente y al medio ambiente en los países ricos, rechazando la idea de que es la gente de los países empobrecidos la que compite con nuestros salarios y empleos y exigiendo al empresariado que cumpla determinadas plataformas que respeten derechos suficientes de las y los trabajadores de esos países.
- La denuncia del carácter perverso de las cláusulas sociales que se imponen a esos países, aparentemente destinadas a defender derechos básicos de los y las trabajadoras y realmente dirigidas a aumentar la capacidad competitiva de las multinacionales. En concreto, reclamando al Gobierno español el cumplimiento del Convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, suscrito en 1989 y ratificado el año 2007, a las empresas que operan en esos países.

Llevamos un gran retraso en este campo, lo que nos plantea la necesidad de redoblar esfuerzos en el terreno de la coordinación de los movimientos, el impulso de redes temáticas (en defensa de los servicios públicos, contra la precariedad...) e iniciativas de movilización, así como en el de compartir reflexiones sobre alternativas y estrategias para hacer frente al orden neoliberal.

2. La Europa neoliberal

La adopción por los jefes de Estado y de Gobierno de la UE del Tratado de Lisboa el 13 de diciembre de 2007 marca un punto de inflexión en el proceso de la construcción de la Unión Europea.

Presentado como salida a la debacle del Tratado Constitucional, tras su rechazo en los referéndum francés y holandés, el nuevo tratado consagra los mismos principios, sólo que evita su ratificación por referéndum, hurtando de ese modo el derecho de las ciudadanas y ciudadanos europeos a decidir sobre el mismo.

Los principales aspectos que este Tratado contiene son:

- La institucionalización del modelo económico neoliberal, basado en la “competencia libre y no falseada”, en el “crecimiento económico” y en la “supresión progresiva de los obstáculos al comercio internacional”, en detrimento de las economías más débiles y del medio ambiente.
- La consagración de un mercado laboral flexible y precario.
- La privatización de los servicios públicos y la libre circulación de capitales, no así de las personas, cerrando las fronteras a las y los inmigrantes.
- La independencia del Banco Central Europeo y la estabilidad de precios como objetivo de dicho banco.
- El abandono de cualquier intento de armonización social y fiscal, tomando como base la de los países con impuestos y derechos sociales más elevados.
- La supeditación a la OTAN (por ejemplo, colaborando directamente con EEUU en el conflicto de Afganistán) y la mejora de las capacidades militares de sus Estados miembros.
- El reforzamiento de los poderes ejecutivos estatales y el no reconocimiento del carácter multinacional de algunos Estados miembros y del ejercicio del derecho a la autodeterminación de los pueblos sin Estado. Este tratado consagra una construcción europea basada en los acuerdos entre Estados con un entramado institucional sin división de poderes (legislativo, judicial y ejecutivo) y otorga un papel subalterno a su única institución democrática, el Parlamento Europeo, que carece de capacidad decisoria.

El mantenimiento del Tratado de Lisboa (ya rechazado en Irlanda, único país donde se ha realizado un referéndum sobre su aprobación) constituiría un paso más en el reforzamiento del papel de las instituciones y de la política comunitaria en relación a los 27 Estados miembros (2/3 de las leyes votadas por los parlamentos de los diferentes Estados no son más que transposiciones de normativa europea) y hacia los países del resto de Europa y del mundo. La UE constituye uno de los tractores principales del proyecto neoliberal en instituciones claves a nivel mundial como la OMC.

En el día a día, la política de la UE, orientada al menoscabo del Estado de Bienestar mediante el desmantelamiento de los servicios sociales y la precarización de las relaciones laborales, se impone a través de directivas comunitarias (por ejemplo, en sectores como el postal, las comunicaciones, el transporte, el empleo, etc.), de comunicaciones de la Comisión Europea (es el caso de la movilidad de pacientes para reintegrar el sector de la sanidad en las reglas del comercio interior...) y de resoluciones de su Tribunal de Justicia (ahí está la generación de jurisprudencia para legalizar el dumping social).

2.1 Cambios en la clase obrera europea

Desde el punto de vista del trabajo, en el nuevo contexto europeo se ha ampliado la segmentación del mercado de trabajo, ampliando y diversificándose sus segmentos precarios y vulnerables y sometiendo a un proceso de disciplinar a los nuevos sectores incorporados a la actividad laboral: inmigrantes, jóvenes y gran parte de mujeres.

La fragmentación de la clase obrera y el deterioro a gran escala de sus condiciones laborales y de empleo han generado una mayor desigualdad en las relaciones de fuerza (aumento del poder empresarial, apoyado por las instituciones políticas) en medio de importantes cambios sociales demográficos y culturales.

Por otra parte, el envejecimiento de la población trabajadora, la incorporación de las mujeres al empleo, la mayor igualdad y duración en la enseñanza, la extensión de la cultura democrática o una mayor sensibilidad feminista o ecologista, han provocado un cambio en la mentalidad social, en el papel que ocupa el trabajo remunerado en la vida y en las identidades colectivas, creando una tendencia mayor al individualismo, en detrimento de una conciencia más colectiva y social de pertenencia a la clase obrera.

En conjunto, se ha dado un debilitamiento de la clase obrera. Debilidad aumentada por la política errática del sindicalismo europeo, encarnada por la Confederación Europea de Sindicatos (CES), así como por el papel desmovilizador y carente de alternativas a la política neoliberal de los partidos mayoritarios de izquierdas.

2.2 Evolución del sindicalismo

A lo largo de estos últimos años, la CES, que agrupa a la mayoría de los sindicatos tradicionales y goza de una gran representatividad, ha navegado entre la definición de objetivos como la defensa del Estado de Bienestar, de los servicios públicos, de una seguridad social fuerte... y una práctica basada en la aceptación de contrarreformas laborales, privatización de servicios públicos o desmantelamiento de los modelos de protección social en el marco de la Agenda de Lisboa de la UE.

La expresión más acabada de esta política supeditada a los poderes políticos y económicos, la constituyó el apoyo otorgado al Tratado para la Constitución Europea, aun y a pesar del amplio rechazo que cosechó el mismo por parte de un amplio abanico de movimientos sociales y algunas fuerzas sindicales en el marco del movimiento contra la globalización neoliberal.

En un contexto en el que se ha derrumbado la vieja norma de la regulación social y laboral para gestionar las políticas económicas, sociales y laborales, en el que la concertación global y la participación institucional quedan vacías al no conseguir resultados sustantivos y en el que los sindicatos no des-arrollan una política de movilización social, éstos ven cuestionada su función principal de defensa de los intereses y conquista de mejoras socio-laborales para la gente trabajadora.

En ocasiones, estos sindicatos se han encontrado con la dificultad de corresponsabilizarse con reformas duras y retrocesos importantes; pero, al mismo tiempo, han demostrado su incapacidad y, en ocasiones, falta de voluntad por impulsar dinámicas de movilización suficientes para confrontar esas políticas.

El resultado de todo ello es su debilitamiento como fuerza social y transformadora y su pérdida de dinamismo y capacidad de encuadramiento y organización de las bases obreras (sobre todo entre sectores precarios y jóvenes), si bien aún guardan altas cuotas de representatividad y credibilidad entre sus bases sociales.

2.3 El retorno de la cuestión social

Tras las derrotas de los 80 y el retroceso de la movilización social, nos encontramos en un momento en que la movilización social contra las políticas neoliberales recobra aliento. En ocasiones, de forma exitosa: rechazo al Tratado Constitucional Europeo en Francia y Holanda, retirada del Contrato de Primer Empleo en Francia en el año 2005, reversión del proceso de desmantelamiento del Estado de Bienestar (privatizaciones, contrarreforma laboral...) en Noruega, veto a la privatización del Ferrocarril en Berlín o la de cualquier servicio público en la ciudad de Leipzig, etc. Y, en otras, de manera más defensiva: contra los recortes de pensiones en Francia o Grecia, la privatización de los sistemas de salud o la educación en Hungría e Inglaterra, las comunicaciones y energía en Francia, el agua en Italia, etc. Algunas a partir de iniciativas de los movimientos sociales y otras en colaboración con los sindicatos

Unas luchas en las que, junto a la cuestión social, cada vez ocupa un espacio mayor la defensa del medio ambiente, de los derechos civiles y democráticos y de la igualdad entre hombres y mujeres. Así como a favor de la eliminación de la violencia machista, contra la militarización y contra la guerra, como se vio en las movilizaciones contra la invasión de Irak o contra la directiva Bolkenstein y en la Marcha Mundial de las Mujeres. Estas luchas muestran la posibilidad y la necesidad de ampliar la cooperación entre el movimiento sindical y los movimientos sociales.

Todas ellas trazan una estela de recuperación de la movilización social y del espacio en defensa de los derechos sociales y ponen al día la reflexión sobre la estrategia y las alternativas al proyecto neoliberal,

si bien aún no se puede decir que se traduzcan en un desplazamiento global hacia la izquierda del marco económico-laboral.

Cada vez más, el ámbito europeo y las políticas de la UE constituyen el marco de referencia para hacer frente a las políticas neoliberales y el movimiento obrero y sindical no sólo se ve confrontado a las transformaciones sociológicas y culturales que operan en su seno, sino también a una modificación del escenario de sus luchas.

2.4 La agenda europea

Esta recuperación de la movilización social y la importancia, cada vez mayor, que va adquiriendo el ámbito europeo como marco de referencia para hacer frente a las políticas neoliberales ponen al orden del día la necesidad de avanzar en la coordinación de los movimientos a nivel europeo y, también, en la reflexión sobre las estrategias y alternativas al proyecto neoliberal.

En este cuadro, el Foro Social Europeo constituye un espacio de encuentro y diálogo entre movimientos sociales y sectores en lucha diversos y contradictorios. Un espacio que a lo largo de su corta existencia y a través de la Asamblea de Movimientos Sociales ha permitido la articulación de redes temáticas y/o sectoriales (en defensa de los servicios públicos, educación, contra la exclusión y la precariedad, contra la guerra, sobre el trabajo y la globalización...) y el impulso de iniciativas de movilización a escala europea: contra la directiva Bolkenstein, contra la privatización de la enseñanza, por los derechos de las y los inmigrantes, contra el cambio climático, etc.

El desmantelamiento del Estado de Bienestar, la privatización de servicios públicos y recursos naturales, la precarización de las condiciones de vida (salud, vivienda...) y de trabajo (flexibilización del mercado laboral), los megaproyectos de infraestructuras, las políticas discriminatorias contra la gen-te inmigrante, el impulso de la xenofobia y el racismo, las políticas militares o el recorte de derechos civiles y democráticos, entre otros, son los elementos que seguirán presentes en la agenda europea y elementos de reflexión y compromiso para el movimiento sindical.

2.5 Nuestro espacio de trabajo

ESK -en la medida de sus fuerzas y en colaboración con los sindicatos STEE-EILAS, ELA y la Coordinadora de ONGs de ayuda a la Inmigración Harresiak Apurtuz- participa desde el inicio de forma activa en la construcción del FSE, su Asamblea de Movimientos Sociales y, más en concreto, en el impulso de la red en defensa de los servicios públicos puesta en pie durante el FSE de Atenas (mayo de 2006) y la del "Trabajo y Globalización" surgida durante el FSM de Nairobi. Un trabajo que consideramos importante no sólo para reforzar la coordinación con otros movimientos a nivel europeo o mundial, sino también para enriquecer nuestro quehacer cotidiano con las reflexiones y experiencias que nos aportan esos movimientos.

Lo hacemos desde el convencimiento de la necesidad de adecuación a esas nuevas realidades, de profundizar en la reflexión para avanzar en la renovación de un sindicalismo de lucha comprometido con los sectores más débiles de la sociedad y del mundo del trabajo, para hacer frente a un modelo neoliberal que trata de someter nuestras condiciones de vida y existencia al yunque del beneficio privado, con tres criterios básicos: primero, la firme defensa de los intereses obreros, particularmente de la gente precaria -jóvenes, inmigrantes, mujeres-; segundo, mantener y ampliar un fuerte arraigo, vinculación y representatividad entre sectores significativos de la clase obrera, especialmente entre nuevos sectores precarios y jóvenes; y, tercero, desde la afirmación de las mejores tradiciones de resistencia sindical, talante democrático y participativo e integración de la diversa temática social, junto con la adecuación de la acción sindical y la renovación cultural, organizativa y generacional.

3. Contexto político y devenir del sindicalismo en el Estado español

El gobierno del PSOE, en lo fundamental, ha seguido los dictados de las políticas neoliberales dominantes en la Unión Europea: contención del gasto público, rigidez de la política monetaria, fiscalidad regresiva, apertura a la gestión y capital privados en los servicios públicos, etc. Así, incluso en condiciones de coyuntura económica favorable (auge económico y coyuntura social satisfactoria), las desigualdades entre las rentas salariales y las del capital se han incrementado, ha retrocedido la participación de las rentas

salariales en el PIB, los niveles de pobreza siguen siendo muy elevados, la fuerte creación de empleo (propiciada por dicha coyuntura) ha venido acompañada de una precariedad insoportable, la injusticia fiscal ha seguido creciendo de la mano de políticas fiscales regresivas y del escaso control del tremendo fraude fiscal, y los gastos en políticas sociales (salud, educación, vivienda y protección social) no han avanzado (en algunos casos incluso han retrocedido).

Por otro lado, la anterior legislatura del PSOE (2004-2008) presentó avances significativos en relación al Gobierno del PP a través de leyes de calado social como la Ley Orgánica para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, la Ley de Dependencia y la Ley de Matrimonios para la gente del mismo sexo, si bien está por ver en qué se traducen en la realidad, pues ya hay atisbos de ciertas carencias importantes.

Por último, tanto la Reforma Laboral como la Reforma de las Pensiones, ambas de 2007, han comportado más elementos negativos que positivos. Sin tener el carácter tan regresivo de otras reformas anteriores, porque la bonanza económica en la que se inscribían no lo hacía necesario, ambas se enmarcan en la lógica neoliberal de precarizar las condiciones laborales.

Tras su última victoria electoral, el programa del Gobierno del PSOE camina por la misma senda. A pesar de anunciar su voluntad de traducir el crecimiento económico en crecimiento social (incluso en los salarios), no sólo no presenta medidas concretas que avalen ese propósito, sino que se mantiene en los pilares básicos del período anterior. Así, si restamos las promesas de incremento del SMI a 800€, de las pensiones, de la atención a personas dependientes (para lo que se promete un presupuesto de 1.200 millones de euros) o la devolución de 400€ en el IRPF, el conjunto de la política económica sigue las pautas del período anterior y repite sus principios básicos: estabilidad presupuestaria (lo que se traduce en la contención del gasto público...), privatización de servicios públicos (el proyecto del nuevo gobierno contempla ayudas a las empresas para la creación de 300.000 plazas en escuelas infantiles) e incentivación a la empresa privada (con especial énfasis en el sector de la construcción), reforma fiscal beneficiosa para las rentas del capital y una política de contención salarial y de reformas laborales en aras a garantizar la competitividad de las empresas.

Una política, en definitiva, que incrementa las desigualdades sociales y no responde ni a las necesidades sociales ni a criterios de justicia social.

Conformado en la última fase de la lucha antifranquista, el sindicalismo mayoritario en el Estado es-pañol se consolida en torno a CCOO y UGT. A su lado, alternativas sindicales como el SU, la CSUT o la CUT tuvieron un efímera existencia. Otras, como la CNT y, más tarde, la CGT ocupan un espacio menor.

Si bien UGT es fruto de su continuidad histórica, sin mucha presencia durante el franquismo, CCOO surgió en plena efervescencia del movimiento obrero que desarrolló experiencias importantes de auto-organización en las empresas. La política de estos dos sindicatos durante los primeros años de la Transición se basó en contener la conflictividad social y las demandas obreras en aras a garantizar una “transición pacífica”.

Aun cuando no formaran parte de los Acuerdos de la Moncloa, tanto CCOO (con un “sí, pero...”) como UGT (con un “no, pero...”) asumieron la implantación de una política de austeridad y desmantelamiento industrial (“los sacrificios de hoy son los empleos de mañana”), que se tradujo en una derrota histórica para el movimiento obrero.

A pesar de la caída de afiliación que provocaron estas políticas y del desencanto que la reforma pactada generó en la clase obrera y sectores populares, estos sindicatos han gozado siempre de una legitimidad amplia en el movimiento obrero, expresada a través de las elecciones sindicales.

Con una trayectoria en paralelo y con más predisposición al pacto social por parte de la UGT (firmó en solitario el Acuerdo Básico Interconfederal que sirvió de base al Estatuto de los Trabajadores -firmado por la CEOE y UGT, y que entre otras cosas reducía las indemnizaciones de 60 a 45 días y daba al empresario la opción de despedir al trabajador o trabajadora si la sentencia declaraba el despido improcedente- y los Acuerdos Marco Interconfederales), CCOO inaugura su política pactista con el Acuerdo Nacional de Empleo, firmado con la UGT, CEOE y CEPYME tras el intento de golpe de estado del 23-F. Un acuerdo sobre el que, al cabo de dos décadas, CCOO reconoció que “no pudo compensarse con el cumplimiento íntegro de las contrapartidas”.

A este acuerdo le sigue el Acuerdo Económico Social de 1984. En 1985, CCOO se distancia del mismo y convoca una Huelga General (HG) con USO, CNT y ELA contra el recorte de pensiones. Este primer movi-

miento tiene su continuidad en 1988 con la convocatoria de la HG contra el abaratamiento del despido y la introducción de los contratos temporales para los jóvenes en diciembre: el 14-D, que será un éxito rotundo.

Esta huelga abrió un ciclo de movilizaciones que duró hasta el 94: HG contra los recortes al subsidio de desempleo en 1992 y HG contra la Reforma del mercado laboral el 27 de enero de 1994. A partir de esa fecha, la negativa de CCOO a convocatorias de HG (que se inició con la resolución del Consejo Confederal del 22 de febrero de 1994) y la argolla del PSOE sobre la UGT, que culmina con la dimisión de la dirección encabezada por Nicolás Redondo, cierran el ciclo iniciado en 1988.

El año 1996, con el pacto de pensiones y la posterior reforma para la estabilidad del empleo, marca el inicio de una fase sindical caracterizada por el pacto social, la disminución de la conflictividad laboral y la concesión de importantes contrapartidas negativas: recorte de pensiones, abaratamiento del despido con el pretexto o la promesa de otros avances, como la consolidación de la Seguridad Social o la mayor estabilidad laboral y menor temporalidad.

La Reforma Laboral de 1997, bajo el Gobierno del PP, marcó un punto de inflexión en el modelo del sindicalismo en el Estado español. Su corolario han sido las reformas pactadas en 2006 (Laboral y de Pensiones), ya con el PSOE en el Gobierno. El nuevo modelo, basado en el pacto social y escasamente movilizador, ofrece una apariencia de gestión reguladora por parte de los grandes sindicatos, pero no aporta beneficios sustantivos para la gente trabajadora. Y ante las reformas laborales regresivas que, de forma unilateral y con mayoría absoluta, plantea el segundo gobierno del PP, los grandes sindicatos se vieron forzados a convocar la Huelga General de 2002 en un intento de reequilibrar su posición. Sin cambiar de rumbo, los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva, orientados a la contención salarial, la centralización de la negociación colectiva y la renuncia a la movilización y confrontación con la patronal, han llevado a la desmovilización generalizada de la clase obrera y a una pérdida neta en la relación de fuerzas frente a la patronal.

El modelo de “diálogo social” impulsado por estos sindicatos se basa en el intento de conservar las condiciones socio-laborales existentes, evitar reformas especialmente duras y regresivas, renunciar a avances y mejoras significativas y estabilizar la situación de los grandes aparatos sindicales. Este continuismo es funcional para los sectores estables, cualificados y sindicalizados de los grandes centros de trabajo, donde, en un contexto de mayor segmentación y menor solidaridad, ese sindicalismo complaciente encuentra la base para cierto apoyo social.

Pero esta política de “diálogo social” no resuelve los graves problemas que afectan a amplias capas de trabajadores y trabajadoras, en especial a las más precarias (mayoría de jóvenes e inmigrantes y gran parte de mujeres) y a las más frágiles (nuevos indefinidos y sectores con dificultades), sino que sirve de acompañamiento a todas las medidas de regresión que se quieren imponer, perjudicando especialmente a los y las jóvenes, la población inmigrante y perpetuando el estado de desigualdad con respecto a los hombres que viven muchas mujeres. Aun así, este sindicalismo sigue gozando de una legitimidad grande entre los trabajadores y trabajadoras, aunque a lo largo de estos años se hayan conocido algunas rupturas hacia la izquierda. Por otro lado, no se ha producido un reforzamiento cualitativo de sindicatos como la CGT y la CNT que, a nivel general, siguen teniendo un peso limitado. Esto no quita para que en algunos sectores (transporte, telecomunicaciones...) se atisbe el surgimiento de expresiones sindicales más combativas con capacidad de impulsar movilizaciones.

Desde la perspectiva del sindicalismo participativo, unitario, de resistencia y de confrontación que defiende ESK, vemos necesario interrelacionar dos elementos fundamentales:

- Por un lado, el estímulo y desarrollo de una labor de resistencia y firmeza reivindicativa en los ámbitos concretos. Encabezando procesos de participación obrera, desarrollando las potencialidades y las fuerzas sindicales más dispuestas y en los lugares más favorables; priorizando los temas y los momentos susceptibles de conseguir resultados significativos para la gente trabajadora y fortaleciendo la fuerza social del sindicalismo.
- Por otro lado, independientemente de la dificultad de generar una fuerte oposición social y una dinámica de movilización general, restar credibilidad a la estrategia dominante de confianza en el diálogo social, la pasividad sindical y la delegación en la gestión institucional, estimu-

lando la oposición a medidas regresivas y ampliando las demandas sindicales con un mayor apoyo a las mismas.

4. Las políticas neoliberales y el devenir del sindicalismo en Hego Euskal Herria

A pesar de los índices de crecimiento económico de los últimos años, el barómetro social de Hego Euskal Herria sigue presentando un déficit considerable. La riqueza generada no se ha traducido en una mejora sustancial de las condiciones de vida y trabajo de la clase obrera y de los sectores populares; la creación de empleo sigue basada sobre todo en el empleo precario (el 90% de los nuevos contratos siguen siendo temporales); las rentas de trabajo han continuado perdiendo peso a favor de las rentas empresariales, incrementándose así las desigualdades sociales.

Esta situación ha venido dada por la política neoliberal de los gobiernos de Gasteiz e Iruñea, que prestan todo su apoyo a la patronal y que, siempre que les ha interesado, han buscado la colaboración de los sindicatos CCOO y UGT (acuerdos sociales en Navarra y sectoriales en la CAPV), marginando despectivamente al resto de los sindicatos, que, además, en la CAPV constituyen la mayoría sindical.

Por otra parte, las políticas presupuestarias y fiscales están más orientadas a favorecer al capital privado que a satisfacer las necesidades sociales. Las sucesivas reformas fiscales aplicadas, tanto en la CFN como en la CAPV, han sido de marcado carácter regresivo. Por el lado de la recaudación, cada vez es más injusta la diferencia de aportaciones de los diversos colectivos sociales y agentes económicos y persiste un gran fraude fiscal por buena parte de los grandes capitales y profesionales autónomos y autónomas; crece la aportación del colectivo del trabajo asalariado y desciende la del resto. Por el lado del gasto, a pesar de la capacidad de financiación pública se opta por políticas de adelgazamiento (en detrimento de los servicios públicos y asistenciales) y, sobre todo, por el continuo pase de la gestión a manos privadas (sobre todo en la enseñanza y la sanidad, pero también en las políticas asistenciales).

Fervientes defensores de las políticas neoliberales al uso y embarcados en la lógica competitiva de quién crece más en términos de rentabilidad capitalista y no en términos de beneficio social, tanto el Gobierno Vasco como el Gobierno de Navarra apuestan decididamente por situar en la cabeza de proa a la iniciativa privada y dotarle de cuantos recursos sean necesarios, relegando políticas sociales de calado.

En catorce años de crecimiento económico consecutivo, ninguno de los dos gobiernos ha sido capaz de hacer frente a las bolsas de pobreza y exclusión y existe un deterioro evidente en sectores como la sanidad y enseñanza, no sólo como servicios sociales, sino, también, en las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector, con políticas orientadas a favorecer la incursión del sector privado en estas áreas

Por lo que afecta más concretamente al sindicalismo, las fuertes movilizaciones obreras, sociales y políticas que trabajadoras y trabajadores protagonizamos al final del franquismo y durante los primeros años de la transición permitieron alcanzar mejoras sociales y laborales que aún perviven en diversos sectores y en muchos centros de trabajo. También sirvieron para el desarrollo de un sindicalismo consecuente que, no sin dificultades, mantiene una presencia (e influencia) significativa en la actualidad.

La especificidad fundamental de nuestro panorama sindical es la existencia de dos sindicatos de amplia implantación -ELA, mayoritario, y LAB como cuarta fuerza sindical- fruto de la pervivencia de un importante sector social (con diferencias territoriales de tamaño e interiorización) que cuestiona el actual Estado de las autonomías y mantiene una posición contraria a las políticas de pacto social. A ello habría que añadir, en una dimensión menor, la propia existencia de ESK, de STEE-EILAS o del sindicato EHNE, como fenómenos estrictamente circunscritos al sur de Euskal Herria.

En este panorama, Navarra y la CAPV presentan un cuadro diferenciado.

En Navarra, UGT y CCOO permanecen como sindicatos más representativos (31 y 24% de representación, respectivamente) y los acuerdos institucionales que desde 1993 vienen firmando con el Gobierno Foral y con la CEN (que les permiten gestionar ingentes cantidades de dinero, a la vez que discriminar al resto de organizaciones sindicales) tienen efectos muy negativos. Carecen de compromisos que favorezcan a la clase obrera y aseguran un clima laboral de “paz social” a la patronal.

En este territorio, ni la existencia de ELA y LAB (22 y 12% de representatividad respectivamente), ni la de ESK, STEE-EILAS o CGT, permiten variar cualitativamente el panorama descrito.

En la CAPV, con ciertas diferencias entre provincias, el cuadro de representatividad es distinto: ELA mantiene un 40%, CCOO se sitúan en el 20%, LAB en el 17% y UGT en el 12%. Sin embargo, esta representatividad no coincidente con la de la CFN, no se traduce en variaciones sustanciales respecto a la situación del conjunto de la clase trabajadora.

La otra característica fundamental de nuestro panorama sindical es la profunda división sindical, que marca, desde hace mucho tiempo, la vida cotidiana en el ámbito laboral y debilita enormemente a la clase obrera. Los numerosos convenios sectoriales pendientes de cerrar en la CAPV y la incapacidad de dar una respuesta unitaria potente a la cerrazón patronal y a los accidentes mortales son muestras claras de ello.

La división sindical no se explica sólo por discrepancias en modelos de negociación colectiva o la distintas visión del país de los diferentes sindicatos. Estas dos razones no explican por sí solas, y sobre todo no justifican, la situación de distanciamiento tan exagerada que encontramos en las relaciones sindicales en ámbitos superiores a la empresa y que resulta tan perjudicial en el combate contra las políticas neoliberales.

El hecho de que la, en su momento llamada, “mayoría sindical vasca” (conformada por ELA, LAB, ESK y STEE-EILAS, mayoritaria en la CAPV pero minoritaria en la CFN) no esté rendida al pactismo puro y duro (lo que a veces obliga a CCOO y UGT a moverse) ofrece posibilidades para organizar respuestas coordinadas y profundas ante el retroceso en los derechos laborales y sociales de los y las trabajadoras; pero para ello es necesario superar los obstáculos que hoy no la hacen posible.

Sin embargo consideramos que tanto la ofensiva patronal que estamos padeciendo como la necesidad de articular respuestas ante las reformas laborales pactadas entre patronal, gobierno y CCOO y UGT y superar los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva que se pactan a nivel estatal, plantean con urgencia la necesidad de recomponer las relaciones y la capacidad de respuesta de esta mayoría sindical. En ese sentido, experiencias de trabajo como la que se viene desarrollando en el sector de la sanidad de la CAPV son ejemplos a emular y que marcan un camino positivo para avanzar en la recomposición del movimiento.

En este contexto, para ESK merece una mención especial el sindicato de la enseñanza STEE-EILAS. Su aportación a la lucha contra las políticas neoliberales de las patronales y las administraciones es fundamental. Aunque no coincidamos en los centros de trabajo, la sintonía que se da entre nuestras organizaciones en el terreno de las preocupaciones, las reflexiones y en el de determinados ámbitos de la acción sociopolítica, exige que nos planteemos la necesidad de profundizar en una relación estable, así como escenarios de iniciativas conjuntas para los próximos años.

5. Sindicalismo y juventud

Los vínculos asociativos entre las y los jóvenes trabajadores y los sindicatos son ambivalentes. El dato más positivo es la significativa participación juvenil en la representación sindical, alrededor del 15% del total (por encima de su índice de afiliación, que se sitúa en torno al 11% y que corresponde al 6,5% de la población asalariada joven). Lo más problemático de esta realidad es, por un lado, la separación juvenil de los núcleos sindicalizados adultos y estables y, por otro lado, su débil participación en las estructuras sindicales.

Entre las personas trabajadoras jóvenes se da, en términos generales, una débil vinculación y cierto distanciamiento e indiferencia con los sindicatos, a la vez que un reconocimiento de su acción representativa y mediadora.

A diferencia de la clase obrera de la época fordista, con identidades laborales más homogéneas, densas y estables, la juventud trabajadora se inserta en el mundo laboral en unas condiciones de mayor fragmentación y diversidad de sus identificaciones sociales y laborales. Sus experiencias laborales y su desarrollo profesional son fuentes importantes de preocupación y afectan a su conciencia y comportamiento individual, pero son más débiles, cambiantes y embrionarias para la conformación de su identificación colectiva.

Desde hace unos años, ESK ha venido destacando la necesidad de realizar un trabajo específico dirigido a la juventud; pero las inercias de un movimiento obrero a la defensiva, la falta de tensión en el sindicato en torno a esta problemática y la inexistencia de renovación juvenil en buen número de empresas donde estamos presentes han hecho que nuestra práctica y experiencias en este espacio hayan sido limitadas.

Por un lado, hemos tratado de hacer ese trabajo a partir de “ESK-Gazteok”, un área integrada por gente joven, siguiendo los criterios y las indicaciones globales de la organización sindical, lo que ha tenido escasos resultados. Aun cuando ha sido interesante y, en algunos casos, eficaz, esta experiencia nos muestra que es preciso repensar sus contenidos y las formas de relacionarnos con la juventud.

Por otro lado, en algunos centros de trabajo hemos desarrollado experiencias, prioritariamente dirigidas a la problemática de la juventud (eventualidad, precariedad, dobles tablas salariales, bolsas de trabajo...), que han dado sus frutos, demostrando que la gente joven responde y se involucra en la defensa de sus derechos, igual que lo hicieron otras generaciones.

Esto nos lleva a la conclusión de que, además de generar espacios de trabajo específicos en el sindicato, es preciso que la actividad en relación a los problemas de la juventud en general y de la juventud trabajadora en particular constituya un eje de trabajo que comprometa a todo el sindicato, desde las secciones sindicales en los centros de trabajo, hasta el conjunto de las estructuras organizativas.

La renovación generacional que estamos conociendo en el mundo laboral es importante; son muchos los centros de trabajo en los que hay jóvenes que, aun siendo eventuales o estando en condiciones precarias, nos permiten desarrollar una actividad dirigida a (y contando con) ellos y ellas. Además, el hecho de que gente joven sin relación con el sindicato se haya acercado a ESK, poniendo de manifiesto que podemos ser una referencia sindical para estos sectores, demanda prestar una atención prioritaria y un apoyo importante a estas personas en sus centros de trabajo.

En la actuación a desarrollar con la gente joven, la perspectiva de género ha de ocupar un lugar predominante. Ha de estar integrada desde el principio. La preocupación por incluir la discriminación que sufren las mujeres jóvenes en el mundo laboral ha de formar parte de todos los niveles de nuestra acción sindical: objetivos reivindicativos, métodos de trabajo, iniciativas de lucha, prácticas participativas, etc.

Generar una renovación generacional del sindicato y la implicación de la gente joven en las luchas socio-laborales exige, por tanto, comprometerse en un trabajo serio en esa dirección.

6. Sindicalismo y población inmigrante

Las migraciones han sido una constante en la historia de la humanidad. Los movimientos de población ocasionados o forzados por diversos motivos han estado en la base de grandes procesos económicos, políticos y culturales que han conformado nuestro mundo tal y como es en la actualidad.

Hoy en día, uno de los efectos más perversos de las políticas neoliberales sobre las economías más débiles del planeta es la utilización que hace el capital de los movimientos migratorios. En la era de la globalización que nos ha tocado vivir, las causas de las migraciones han aumentado, se han complejizado y, por efecto de la información y los medios de transporte, están conociendo un mayor desarrollo. Dichas causas se pueden englobar de la siguiente forma: socioeconómicas (son las fundamentales; hay una relación directa entre desarrollo económico e inmigración y entre subdesarrollo y emigración); políticas (crisis políticas, persecuciones, venganzas, etc.); culturales (importancia de la cultura en las decisiones de emigrar y hacia dónde hacerlo); familiares (los vínculos familiares son un factor importante en las decisiones migratorias); bélicas y otros conflictos internacionales; catástrofes generalizadas...

Basada en la libre circulación de mercancías y capitales, Europa utiliza la mano de obra inmigrante, en situación de vulnerabilidad permanente, como un elemento fundamental de la construcción del mercado único europeo y de su desarrollo económico. El Tratado de Amsterdam (1997) consagra el ámbito competencial europeo de las políticas migratorias que año tras año va conformando una utilización interesada de la inmigración en términos económicos, restrictiva en cuanto a reconocimiento de derechos y represiva en términos policiales.

Vivimos una época de migraciones masivas, en un mundo en el que la producción y la fuerza de trabajo se han hecho internacionales. Estas migraciones responden a necesidades de producción; las y los inmigrantes son imprescindibles y un factor fundamental en la creación de riqueza de los países a los que acuden. Pero, también, una época en la que las políticas de estos países hacia la población inmigrante combinan la asfixia a la hora de permitir la entrada (de la que las muertes en el mar y en las vallas metálicas constituyen su expresión más dramática) y el no reconocimiento pleno de sus derechos ciudadanos.

Estas políticas generan una gran indefensión de la población inmigrante y se traducen en mayores cuotas de sobreexplotación laboral, inseguridad jurídica, precarización de sus condiciones de vida e incremento de las actitudes xenófobas y racistas.

6.1 Características de la inmigración en la C.A. del País Vasco y en la C.F. de Navarra

En la CAPV la población inmigrante en 2006 era de 108.094 personas (5,1% de la población total), la población extranjera, 85.542 (4%) y la población extranjera extracomunitaria, 71.248 (3,3%). Para la CFN estas mismas categorías suponían: 62.328 (10,4%), 55.444 (9,2%) y 49.040 (8,1%). Desde el año 2000 la población extranjera se ha cuadruplicado.

La población extranjera en la CAPV ascendía, en junio de 2008, a 116.560 personas, lo que suponía el 5,4% de la población total. Las mujeres extranjeras, 59.989, superaban a los hombres, 56.661. El número de personas extranjeras casi se ha multiplicado por 8 desde 1998, año en el que se contabilizaron 15.198 extranjeros y extranjeras.

Por zonas geográficas de procedencia, la mayoría, 54.506, eran de Latinoamérica, seguida de Europa, 35.359, y África, con 20.089. El resto de personas extranjeras eran procedentes de Asia, EEUU., Canadá y Oceanía.

Los extranjeros y extranjeras dados de alta en la Seguridad Social en la CAPV, en junio de 2008, eran 54.063, un 46% de la población extranjera total. La mayoría, 38.527, pertenecía al Régimen General, seguido de Autónomos/as, 7.075, y Empleadas/os de hogar, 6.092. El porcentaje que representa esta afiliación de gente extranjera sobre el total de afiliados y afiliadas del País Vasco, es del 2,52%.

En la Comunidad Foral Navarra la inmigración está estabilizada en torno a 56.000 personas desde el año 2007, un poco más del 9% de la población. El 44% son personas provenientes de Latinoamérica, con un gran peso de las y los ecuatorianos/as (12.101). La relación por sexos es bastante equilibrada, aventajando las mujeres a los hombres en 1.216. Los/as adultos/as jóvenes (25 a 35 años) son el grupo más numeroso.

En la CFN hay 32.835 personas extranjeras afiliadas a la Seguridad Social (58,6% de la población extranjera), que suponen el 1,53% de la afiliación total. Por regímenes, hay 24.473 en el Régimen General, 3.039 en el de Autónomos/as, 2.898 en el Agrario y 2.425 en el de Empleadas/os de Hogar.

6.2 Las políticas de inmigración en vigor

Nos encontramos en un marco general de políticas regresivas que acentúan el control y la represión de la población inmigrante: control de entradas, ficheros de solicitudes de visados, la ampliación de plazos de retención e internamiento, expulsión de ilegales, operaciones conjuntas de diversos países, etc.

La Ley de Extranjería, además de ser una ley que no ha sido elaborada, debatida, ni aprobada, tanto en el parlamento de Gasteiz como en el de Iruñea, constituye un mecanismo que regula y organiza la desigualdad legal de estas personas, instaurando un apartheid jurídico que, asentado en el principio de prioridad nacional, establece una jerarquía jurídica y política entre las personas, dependiendo de su lugar de nacimiento.

Una ley pensada más para fragilizar la situación laboral, social, política y cultural de las personas inmigrantes que para el reconocimiento de sus derechos.

Las personas inmigrantes en situación irregular se encuentran en condiciones de extrema vulnerabilidad: no pueden hacer valer sus derechos y se ven abocadas a trabajar en la economía sumergida, soportando los efectos más salvajes de unas relaciones laborales plagadas de inseguridad en cuanto a su contrato, a la aplicación de convenios, salud laboral, etc.

En definitiva, la discriminación, la excesiva burocratización institucional y la represión policial, negando los derechos más básicos a la población inmigrante, convierten a estas personas en ciudadanía de segunda también en el ámbito laboral.

Potenciaremos la actividad antirracista en el interior de la clase obrera, trabajando por la igualdad de derechos, independientemente del lugar donde se haya nacido y por que las diferencias culturales y de origen no se conviertan en un instrumento de discriminación y exclusión social. Potenciar el conocimiento y el respeto mutuo de las diversas culturas (de origen y de destino) es la mejor forma de luchar contra cualquier forma de discriminación y exclusión social.

6.3 Hacer frente a estas políticas

El fenómeno de la inmigración nos sitúa en la necesidad de hacer frente a estas políticas neoliberales injustas que provocan el empobrecimiento de zonas enteras del planeta y fuerzan el desplazamiento de millones de personas. Reivindicaciones como la abolición de la deuda externa, la regulación de las finanzas y del comercio internacional que ponga fin a la explotación de las economías débiles, el desarrollo de programas de solidaridad internacional que repongan el expolio realizado durante siglos de colonización y dominación... son muy necesarias y, en consecuencia, ESK las debería impulsar.

Hacer frente a esta situación plantea, en primer lugar, oponerse a la actual Ley de Extranjería y reconocer el derecho a la libre circulación y residencia de las personas inmigrantes, con derecho a acceder a cualquier empleo y profesión sin limitación profesional o geográfica; en segundo lugar, el pleno reconocimiento de los derechos sociales, políticos y laborales a la población inmigrante; y, por último, la lucha contra los impulsos racistas y xenófobos.

Defendemos que se impulsen políticas de integración social y de reconocimiento de sus derechos sociales, culturales y políticos en los ámbitos municipal, provincial y autonómico.

7. El sindicalismo y las mujeres

La participación de las mujeres en el ámbito sindical presenta un diferencial negativo importante frente a los hombres. En términos cuantitativos, por el número de trabajadoras afiliadas, representantes sindicales, dirigentes de sindicatos, etc. Y en términos cualitativos por la peor ubicación y relación de las mujeres en el mundo de los sindicatos: dificultad a la hora de incorporar las reivindicaciones específicas de las mujeres, resistencias a la modificación de las estructuras sindicales para hacerlas más compatibles con la incorporación y aportación de las mujeres, las actitudes y valoraciones respecto a la participación femenina, etc.

Nos encontramos ante un fenómeno contradictorio: al tiempo que luchamos por la superación de las condiciones de explotación, reproducimos relaciones de privilegio en razón del sexo. La lucha en contra de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral no siempre va pareja con el desarrollo de un sindicalismo "no patriarcal".

Las organizaciones sindicales reproducimos las desigualdades de género que existen en el marco que desarrollamos nuestra acción, produciendo esa suerte de incoherencia entre el discurso y la práctica.

La desigual participación femenina se relaciona con la estructura y la dinámica de las organizaciones sindicales que no hemos experimentado la transformación necesaria para garantizar la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones. De ahí que tenga sentido el énfasis que queremos poner en la tarea que tenemos por delante para vencer esas dificultades.

Lo anterior no significa subvalorar los factores relacionados con la socialización diferencial y los condicionantes estructurales que lastran la participación sindical de las mujeres: características del trabajo femenino, doble jornada, experiencia sindical, etc., sino poner el acento en el compromiso por corregir el sesgo de discriminación que nos corresponde con relación al tratamiento que hemos venido dando a las mujeres.

Corregirlo, tanto cambiando por dentro nuestras organizaciones como tomando en consideración los cuatro niveles de problemas que afectan a las mujeres en el ámbito laboral:

- Problemas de integración en el mercado de trabajo, tanto de tipo cuantitativo (posibilidades y oportunidades de empleo y la correspondiente responsabilidad de quienes seleccionan y contratan de una manera sesgada, dando por supuesto limitaciones imaginarias que adjudican a las mujeres), como cualitativo (tipos de empleo a los que las mujeres tienen acceso y resistencia de las empresas a valorar las capacidades reales de las mujeres).
- Problemas de compatibilidad de las responsabilidades profesionales y doméstico-familiares asignadas a las mujeres de forma casi exclusiva, y la tarea pendiente de los hombres de aceptación y asunción de responsabilidades en los trabajos del ámbito privado.
- Problemas de discriminación en las condiciones de trabajo (salario, estabilidad en el empleo, embarazo y maternidad, acoso sexual en el trabajo...), por la histórica minusvaloración de los

trabajos mayoritariamente realizados por mujeres, que, trasladada a la empresa, perpetúa esta circunstancia y se aprovecha de ella.

- Problemas de protección social, dificultades de acceso a las prestaciones de nivel contributivo y de ubicación en prestaciones asistenciales, progresiva feminización de la pobreza y penalización del sistema fiscal a las familias monomarentales y a las rentas por empleo de las mujeres casadas, en contraposición con las posibilidades que los hombres tienen para acceder a la riqueza.
- Problemas por el sistema organizado, que pone su centro en la unidad familiar y su supuesto reparto equitativo de los bienes y no reconoce los derechos individuales.

El hecho de que las mujeres hayan tenido tradicionalmente un menor nivel de participación sindical ha repercutido directamente en que sus reivindicaciones específicas no hayan sido prioritarias entre los objetivos sindicales. Las mujeres han sido más fácilmente sustituibles como fuerza laboral, se han adaptado mejor a las modificaciones empresariales de las jornadas de trabajo, han cargado con la generalización de la contratación temporal y de los contratos a tiempo parcial, se han visto obligadas a asumir menores salarios y han tenido que soportar la devaluación de profesiones y categorías profesionales mayoritariamente ocupadas por ellas, por la simple razón de estar muy feminizadas.

CAPÍTULO 2

PAPEL Y SENTIDO DE ESK EN LA ACTUALIDAD

1. Nuestra razón de ser

ESK está comprometida en la lucha contra cualquier expresión de injusticia e impulsa la solidaridad con la gente que más sufre y peores condiciones soporta en esta sociedad. Su identidad histórica viene definida por;

- Practicar un sindicalismo participativo, reivindicativo y de lucha, que impulsa la participación y la combatividad de las trabajadoras y trabajadores y que tiene en cuenta que las mejoras laborales o el freno a agresiones empresariales e institucionales dependen, en buena medida, de la relación de fuerza que se consiga.
- Intentar ser útiles ante la situación de relativa apatía y de división sindical, promoviendo la unidad sindical posible en cada ocasión, como elemento fundamental para favorecer la movilización.
- La preocupación por abordar reflexiones sobre alternativas e innovaciones sociales (la Renta Básica de ciudadanía, sería el ejemplo más explícito, no el único).
- Ser una organización basada en el trabajo voluntario de su afiliación, más que en la construcción de un aparato burocrático.
- Dotarse de un modelo organizativo abierto y participativo.
- Actuar, dentro de la limitación de sus fuerzas, sobre problemáticas que afectan a las personas más desfavorecidas de la sociedad: las mujeres, la gente joven, la población inmigrante; y sobre otras problemáticas a las que estimamos que hay que ser sensibles: el ecologismo, el euskara, la persistencia de las violencias y sus efectos nocivos, el conflicto vasco, las políticas sociales...
- Favorecer unas relaciones normalizadas con los demás sindicatos, más allá de los acuerdos o diferencias, de mayor o menor calado, que se den en cada momento.
- Estar en contacto con diversas organizaciones sociales (y políticas) para enriquecer el debate y la acción, en aquellos asuntos de preocupación o interés para ESK.

No es, por tanto, un sindicalismo fácil ni habitual en estos tiempos. Tal vez sea ésta la principal de las razones que explican la pervivencia de ESK y por tanto, su utilidad para el conjunto de la clase trabajadora.

Y también la razón por la que ESK sigue siendo un sindicato atractivo para nuevas generaciones de trabajadoras y trabajadores y el sentido de ser de ESK en un panorama sindical en el que la diversidad expresada en los cuatro sindicatos mayoritarios podría haber llevado a su práctica desaparición. El mantenimiento de estos rasgos adaptados a la evolución de la sociedad constituye el elemento clave para su continuidad

2. Valores y señas de identidad de ESK

ESK es una organización modesta que debe su influencia en la sociedad a la solidez de determinados valores que han animado su acción cotidiana. Algunos de ellos han sido claras señas de identidad de nuestro sindicato y otros, aun siendo patrimonio común del sindicalismo, han resaltado más en nuestro acervo por la coherencia con la que los hemos vivido.

No estaría nada mal lanzar una mirada retrospectiva a algunas de las que han sido ideas fuerza de nuestra práctica sindical:

- Un sindicalismo de resistencia frente al sometimiento a los dictados de la racionalidad económica.
- Una práctica sindical combativa en la defensa a ultranza de los intereses obreros.
- Una lucha firme y tenaz contra cualquier expresión de injusticia en los ámbitos laboral y socio-político.

- Una solidaridad plena con toda la gente que más sufre y que peores condiciones soporta en una sociedad que genera tanta exclusión,
- Un sindicalismo de búsqueda e innovación para no transitar por los caminos trillados del corporativismo y del burocratismo.

¿Qué significa hoy todo esto entre nosotras y nosotros?

Una política de resistencia como la que popularizamos ESK en los años 80 con nuestro “obrero despedido patrón colgado”, tiene poco que ver con la realidad actual. Las prioridades en la defensa de los intereses de la clase obrera están muy condicionadas por esa tremenda segmentación que sufre hoy el mundo del trabajo; ello requiere hilar muy fino hacia dónde orientar la lucha sindical y en dónde encontrar resortes que animen esa combatividad.

Debemos ser coherentes y mantener la lucha para hacer frente a los envites del capital y a las políticas neoliberales:

- Defendamos la consigna de trabajar para vivir (no vivimos para trabajar). Debemos oponernos a la flexibilización del mercado de trabajo.
- Defendamos las subidas de salarios en su justo nivel, frente a las políticas de reducción de los mismos para ser competitivos.
- Exijamos prestaciones de desempleo que garanticen la protección y la independencia de las personas para optar a un empleo. En el mismo orden, debemos exigir ayudas sociales para cubrir las necesidades de todas las personas.
- Exijamos empleos de calidad y sin elementos de precariedad: fijeza, jornada completa, sin cláusulas discriminatorias...
- Denunciemos los empleos con bajos salarios que generan nuevas situaciones de pobreza.
- Exijamos a la clase empresarial que la prevención de la salud laboral esté en primer lugar en cada centro de trabajo y a las administraciones que vigilen el cumplimiento de la legislación al respecto.
- Defendamos la naturaleza, el desarrollo sostenible, los ecosistemas de nuestro entorno y los del planeta.
- Transportes colectivos e infraestructuras adecuadas en coste, económico y ecológico. También la consulta a la población sobre los temas que en este ámbito les compete. Peleemos por la igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo y en la sociedad. Contra el sexismo y la violencia machista.
- Defendamos el derecho de los pueblos a decidir libremente su futuro y los derechos humanos y sociopolíticos de las personas y de los pueblos.
- Opongámonos al militarismo, a su política armamentista y a la ocupación militar de los pueblos.
- Frente a un sistema que mantiene y alienta la explotación de personas, de pueblos y de sociedades, exijamos sus derechos sociales, sindicales y políticos.

Éstos son los grandes retos de un sindicalismo alternativo que requiere esa continua adecuación por la que merece la pena seguir animando una experiencia como la de ESK. Esta tarea de investigación, de continua renovación, de experimentación, es algo que ha dado sentido a la experiencia de ESK y debería ser una de las tareas prioritarias de esta Asamblea poder tomar decisiones que orienten al sindicato en esa dirección.

3. Nuestra forma de hacer

El comportamiento sindical de la gente de ESK ha desarrollado una serie de rasgos que merece la pena destacar y desear que sigan siendo cualidades que nos sigan identificando:

- Guiar la acción sindical por aquellos objetivos que consideramos más convenientes para los intereses de la clase obrera. Esta prioridad pasa por encima de resultados electorales y conve-

niencias personales o de grupo. Ser fieles a esta máxima nos genera muchas veces más de un inconveniente, pero es precisamente esa coherencia la que da sentido a nuestro sindicalismo.

- Defender los intereses globales, la participación y la unidad de la clase obrera como elementos fundamentales para impulsar la movilización y avanzar en la consecución de las reivindicaciones obreras. Esto pasa por buscar la colaboración sindical más amplia, basada en contenidos concretos y el impulso de la movilización a través de la participación de las plantillas en las asambleas.
- No circunscribir nuestra acción a la problemática laboral, siendo sensibles a otro tipo de preocupaciones sociales y políticas. ESK tiene una dilatada y enriquecedora trayectoria que ha permitido ensanchar la perspectiva de toda nuestra afiliación. El carácter plural de nuestra organización y la convivencia de gente de diferentes sensibilidades políticas en la misma hace que no debemos convertir el sindicato en un escenario de confrontación política. Debemos establecer una base común sobre la que haya consenso y proyectar en torno a ella el componente sociopolítico de nuestra actividad.
- Priorizar nuestras reivindicaciones en base a una escala de valores. En la vida sindical se dan muchos casos en los que determinadas reivindicaciones entran en contradicción frente a otras de más calado social que tienen que ver con la igualdad de género, la eventualidad, la salud laboral, la solidaridad... Determinados saltos cualitativos que hemos conocido en la lucha sindical han sido debidos a la firmeza con la que se han defendido algunas reivindicaciones por minoritarias que fueran en su momento.
- Defender la honestidad, la participación democrática y la independencia y libertad respecto de los empresarios y el poder para tener arraigo y representatividad entre los trabajadores y trabajadoras.
- La calidad humana de la acción sindical es una forma de hacer nuestra tarea. No debemos descuidar las formas, los métodos de participación, los espacios organizativos, nuestro papel en los centros de trabajo. El objetivo de nuestra acción sindical son las personas y la realizamos con personas.
- Evitar que ningún o ninguna representante sindical utilice su cargo para provecho propio o meollo personal, dado que difícilmente se puede liderar nada más que con el ejemplo.
- Combatir la desigualdad que sufren las mujeres en el mundo laboral y en el conjunto de la sociedad. Algo que en la acción sindical cotidiana y en la representación y empoderamiento de nuestras afiliadas y delegadas en el interior de ESK aún no ha tenido una visibilidad suficiente; la lucha por la igualdad. Es esto lo que nos ha llevado a emprender un Plan de Igualdad al que dedicamos un extenso apartado en la ponencia organizativa.

4. Uso adecuado de los cargos sindicales

Las horas sindicales fueron una conquista arrancada a la parte empresarial y a la Administración y así hay acción colectiva (cómputos mensuales o anuales u otras mejoras que amplíen la capacidad sindical).

Sin embargo, ese derecho puede convertirse en pequeños privilegios, que entre otras cosas desnaturalizan el ánimo altruista que el sindicato defiende y minan la credibilidad de cualquier representante.

Defendemos la buena utilización de las horas sindicales, tanto para las tareas en el centro de trabajo, como en la actividad que desarrolla el sindicato en las diferentes iniciativas que llevamos a cabo, en las que es importante el apoyo del conjunto de las y los delegados sindicales.

Y para ello consideramos necesario funcionar con criterios que eviten el mal uso de las mismas, sobre todo para beneficio personal, conscientes de que estas pequeñas cosas sirven de termómetro sobre nuestra buena o mala actuación sindical.

CAPÍTULO 3

ACCIÓN SINDICAL

I. Precariedad laboral

La precarización de las relaciones laborales constituye la piedra angular del capitalismo neoliberal para incrementar la tasa de explotación de la clase obrera y el beneficio del capital. En el Estado español, esta precariedad se ha ido instalando tanto a través de las seis contrarreformas laborales como a través de acuerdos de negociación colectiva (diversificación de contratos de trabajo, flexibilización en el proceso de producción, dobles escalas salariales, abaratamiento del despido...). Política reforzada y agravada por la adopción de las normas sobre flexiseguridad por el Consejo Europeo de 2007 en Lisboa.

La precarización de las relaciones laborales ha devenido un elemento estructural de la situación y la lucha contra ella ha de constituir un elemento central de nuestra acción sindical. Tanto para combatir la fragmentación y un debilitamiento mayor de la clase obrera, como para trabajar en la defensa de los sectores más desprotegidos en las empresas: las mujeres, las y los jóvenes y la mano de obra inmigrante.

La precarización de las relaciones laborales responde tanto a la derrota de la clase obrera en la década de los 80, con su secuela de paro masivo, como a las políticas de pacto social desarrolladas por CCOO y UGT que han dado carta de naturaleza a la precarización de las relaciones laborales. Ha traído consigo una cierta resignación (en tanto que no existe respuesta sindical) de las y los jóvenes que acceden a un puesto de trabajo.

Sin embargo, a la hora de explicar la naturalización de la precariedad en las relaciones laborales, tampoco podemos dejar de lado la responsabilidad de quienes no compartiendo políticas de pacto que han favorecido su implantación, hemos sido incapaces de hacerles frente. Incapacidad que viene, en parte, de las dificultades que hemos tenido para comprender bien este fenómeno y la manera de resistirnos a él, sobre todo, en lo que tiene que ver con la precariedad femenina.

El mercado laboral sólo expresa una faceta de la precariedad laboral que sufren las mujeres: la que se da en el trabajo formal, asalariado. Sin embargo, la precariedad laboral femenina viene determinada por el papel, socialmente subordinado a los hombres, que el sistema patriarcal otorga a las mujeres en la sociedad y que las mantiene ejerciendo el trabajo fundamental en el hogar o les asigna la tarea central de cuidadora de otros y otras. Es este rol social el que explica que su integración en el trabajo formal, cuando se lleva a cabo, se produzca en condiciones de vulnerabilidad y, también, la contaminación y degradación que sufren determinadas profesiones cuando son ocupadas masivamente por mujeres, por más que sean absolutamente vitales para el mantenimiento de nuestra sociedad.

I.1 Características del empleo precario

La primera es la inseguridad e inestabilidad del empleo; incluye el desempleo, los contratos temporales y a tiempo parcial, el empleo sin protección social y el empleo de los falsos autónomos y autónomas.

La temporalidad es el factor de precariedad más extendido. Una temporalidad que se ha impuesto como forma mayoritaria de acceso al mercado de trabajo, que incide de forma abrumadora sobre la gente joven, que las mujeres soportan en mayor medida, sobre todo en los tramos de edad intermedios, y cuyo mayor volumen se concentra en el sector de la construcción y los servicios.

La temporalidad oculta, en ocasiones, otra causa muy importante de inestabilidad de gente que tiene contrato fijo. La rotación de la gente con contratos fijos ha aumentado a causa del nuevo contrato indefinido implantado por la reforma laboral de 1997.

La segunda es la discriminación salarial. La precarización salarial constituye un elemento importante: la gente asalariada pobre no deja de crecer y las mujeres, una vez más, sufren una discriminación salarial importante.

La tercera abarca las condiciones de seguridad y riesgo para la salud laboral. El panorama negativo que dibujan las enfermedades profesionales reconocidas y no reconocidas y la accidentalidad está muy asociado.

La cuarta hace referencia a la jornada de trabajo. La precariedad procedente de la jornada se deja notar en la existencia de gente asalariada con jornadas superiores a las 40 horas semanales, en la extensión del trabajo a tiempo parcial, enquistado fundamentalmente en el empleo femenino, y en la distribución flexible de la jornada a través del trabajo a turnos y el trabajo en fines de semana, con especial relevancia en el caso de las mujeres.

Por último, la protección por desempleo, en retroceso desde 1993, actúa como multiplicador de la precariedad. Al no tener garantizadas unas condiciones de vida dignas, la gente desempleada se ve obligada a emplearse en cualesquiera condiciones (lo que se denomina remercantilización, que es el efecto perseguido por las políticas de recortes de las prestaciones del desempleo) y en el empleo sumergido, sin ningún derecho ni protección.

La precariedad tiene varios rostros, que son de mujeres de cualquier edad y procedencia, de hombres jóvenes e inmigrantes.

1.2 Precariedad laboral de las mujeres

La precariedad laboral que soportan las mujeres sólo se puede entender profundamente si se parte de una visión amplia del concepto trabajo. Existen tres tipos de trabajo: a) el trabajo asalariado, al que también se suele catalogar como trabajo productivo o trabajo formal, y que es el que se realiza a cuenta de un salario (se incluye aquí la modalidad del trabajo de los autónomos y las autónomas); b) el trabajo reproductivo no asalariado, que engloba las diversas variedades de trabajo de cuidados y doméstico; c) el trabajo voluntario, que recoge la actividad de los seres humanos que no se engloban en las dos anteriores, siempre que suponga acciones realizadas en beneficio de otras personas, de la sociedad o de la naturaleza, y que no comporten un salario. La diversidad de ONGs y organizaciones ciudadanas es el medio clásico en que se implementa el trabajo voluntario o de voluntariado.

El trabajo doméstico y de cuidados, desempeñado mayoritariamente por mujeres, queda fuera de las estadísticas. Sin embargo, los estudios realizados hasta ahora señalan que su inclusión incrementaría el PIB de forma muy considerable (entre un 40% y un 60% según comunidades autónomas) por encima de lo que hoy se contabiliza. Este trabajo es imprescindible para mantener nuestra vida y nuestra sociedad; sin embargo, al ser realizado mayoritariamente por mujeres, y en muchos casos no pagado, está infravalorado social y económicamente, lo que desvaloriza a las personas que lo realizan, las mujeres.

Cuando una mujer se integra en el mercado laboral su currículum de trabajadora doméstica o no vale nada o tiene un valor negativo que degrada sus posibilidades laborales formales, la hace más vulnerable y, en definitiva, le añade un plus para una precarización al cuadrado frente a los hombres.

Las mujeres soportan mayor temporalidad, mayor rotación en los empleos y la casi totalidad de la contratación a tiempo parcial, por la necesidad que se les impone socialmente de conciliar a lo largo de sus vidas el trabajo doméstico y de cuidados con el trabajo formal remunerado.

Las mujeres tienen menores niveles salariales que los hombres porque se infravaloran los sectores en los que mayoritariamente se integran e, incluso, dentro de un mismo sector o empresa, incluida la administración pública, a los hombres se les asignan unas categorías o departamentos que conllevan unos pluses y complementos, lo que no sucede con los que se les ofertan a las mujeres.

Las peores condiciones laborales de las mujeres a lo largo de su vida, las perjudica a la hora de acceder a unas pensiones dignas.

1.3 Luchar contra la precariedad

Nos encontramos con un panorama difícil cuyo núcleo central lo constituyen la debilidad, la impotencia y la división sindical para armar una dinámica de resistencia a la precariedad. Hasta el presente, más allá de referencias interesantes, localizadas en algún centro de trabajo, sector o localidad, ligadas a la acción sindical cotidiana y, más concretamente, a la negociación colectiva, no se han abierto nuevos caminos que permitan situar la lucha contra la precariedad en el centro de la actividad sindical.

Articular una alternativa de resistencia a la precariedad exige trabajar en tres dimensiones: programa reivindicativo, acumulación de fuerzas y su expresión social y cambio cultural.

- 1) Necesitamos construir una alternativa programática basada en el empleo de calidad y contraria a la naturalización-aceptación de la precariedad como mal menor, a la que tanto nos ha acostumbrado el posibilismo pactista. Una alternativa que sea defendida en todos los momentos de la acción sindical (desde la negociación de los convenios colectivos hasta el día a día de las relaciones laborales), basada en la unidad de las plantillas, de la gente estable y de la gente precaria.
- 2) Necesitamos acumular fuerzas para que el descontento, malestar y resistencia que se están generando ante la precariedad tomen expresión social. Para ello se necesitan dar tres pasos:
 - Seleccionar objetivos, fundamentalmente frente a la temporalidad que es la estrella de la precariedad, pero prestando atención a fenómenos como el de las subcontrataciones, en permanente expansión y causa muy patente de precarización de los empleos.
 - Buscar alianzas dentro y fuera del mundo laboral. Pugnando por conseguir la más amplia unidad sindical en torno a un programa reivindicativo y la convergencia con otros movimientos (como el feminista) e iniciativas que luchan contra la precariedad.
 - Ampliar el escenario de la resistencia, lo que pasa por sumar sectores sociales que no están en el mercado de trabajo y ampliar el espectro de agentes a quienes se responsabiliza y se demanda actuaciones, más allá del empresariado. El ejemplo, en el pasado, fueron iniciativas como las de la ILP por una Carta de los Derechos Sociales (1997-2000) o la HG por las 35 horas y el salario social (mayo 1999).
- 3) Necesitamos desarrollar un trabajo en el terreno cultural, personal y de cambio de conciencias.
 - En primer lugar, desmontando los argumentos ideológicos y prácticos que justifican la precariedad como un subproducto necesario de un bien mayor como el de la flexibilidad: una apuesta estratégica del capitalismo para incrementar la explotación del trabajo asalariado, instalada entre las nuevas gene-raciones que acceden a un puesto de trabajo como un hecho natural.
 - En segundo lugar, desterrando la cultura patriarcal que sirve de cimiento para asentar la precariedad femenina. No sería honesto hablar de alternativas frente a la precariedad femenina sin mencionar la necesidad imperiosa de que los hombres se incorporen más al ámbito privado, en su dimensión doméstica y de cuidado de las personas dependientes. Igualar las condiciones de partida para hombres y mujeres reduciría las posibilidades de explotación laboral para todo el mundo.
 - Y, en tercer lugar, incorporando en nuestra agenda reivindicativa el derecho a una renta básica universal e incondicional suficiente en términos de subsistencia. Porque una renta básica de ese tipo sería un elemento de contención contra la precarización del mercado laboral.

2 La lucha por la igualdad de género en los centros de trabajo

Aunque en los últimos años contamos con experiencias de lucha contra la discriminación a las mujeres en las fábricas, los resultados son escasos. Es necesario adoptar un tono autocrítico y plantearnos la necesidad de pasar del discurso, es decir, de lo formal, a lo real, llevando hasta el fin las denuncias de discriminaciones y las propuestas presentadas, no sólo dentro de la propia negociación colectiva, sino también en la acción sindical diaria.

En este terreno, la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (2007) es una buena herramienta de lucha. En la medida en que institucionaliza las reivindicaciones contra la discriminación y por la igualdad de las mujeres y les da una carta de naturaleza en las relaciones laborales (acción sindical cotidiana y negociación con la patronal), permite extender a todos los centros sus efectos.

Todas las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, para lo cual deberán adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres. Es nuestra labor detectarlas y denunciarlas. Buena parte de dichas medidas se debe negociar, y acordar en su caso, con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

2.1 Planes de Igualdad de empresas

Por ley están obligadas a negociar planes de igualdad las empresas que tengan más de 250 trabajadores/as, las que pertenezcan a un convenio colectivo sectorial que así lo recoja y las que hayan sido sancionadas

por no cumplir el principio de igualdad de trato. Las de plantillas inferiores a 250 personas con convenio colectivo propio también podrán negociar medidas antidiscriminatorias y a favor de la igualdad de trato y oportunidades.

Además, los Comités de Empresa tienen el derecho a recibir información sobre la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como el deber de colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

La elaboración de un Plan de Igualdad puede ser simultánea a la negociación del convenio colectivo, pasando en su integridad a formar parte del mismo; pero también puede acordarse un proceso de negociación autónomo, en cuyo caso es conveniente articular en el convenio los elementos que garanticen que el plan de igualdad se va a llevar a cabo en un plazo determinado, con negociadores/as competentes y contenidos suficientes y que su resultado tendrá el mismo nivel que el del convenio.

2.2 Ejes de nuestro trabajo sobre planes de igualdad

1. Mantener una actitud ofensiva ante la patronal para hacer efectivo el derecho a negociar. Si la negociación no tiene lugar o no llega a buen puerto, obligar a las empresas a adoptar medidas que eviten cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Promover en todas las empresas la realización de Planes de Igualdad, exigiéndolo en aquellas donde las Ley nos ampara.
3. Trabajar por planes eficaces, realizados en colaboración con consultoras honestas o autónomamente por la propia comisión negociadora del plan y con la participación de todos los sindicatos presentes en los comités y en la empresa.
4. Garantizar la participación de las plantillas, para lo cual es fundamental activar la información, la sensibilización y la formación entre las y los trabajadores. El diagnóstico de la desigualdad realmente existente en la empresa es el cimiento para diseñar unas buenas medidas, poder implementarlas y controlar su cumplimiento.
5. Impulsar la implantación de Comisiones de Igualdad ligadas al desarrollo de los planes de igualdad.
6. Incorporar en su contenido los siguientes apartados:
 - Acceso a la empresa (procesos de selección).
 - Contratación.
 - Clasificación profesional.
 - Promoción.
 - Formación.
 - Retribución.
 - Conciliación de la vida laboral, personal y familiar
 - Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 - Información y comunicación.

2.3 Ejes de trabajo en empresas sin obligación de negociar Planes de Igualdad

La ley ha introducido cambios en lo que tiene que ver con la no discriminación y la igualdad de trato y oportunidades, así como en la conciliación de la vida laboral y familiar.

La igualdad de trato y oportunidades supone: la ausencia de discriminación directa e indirecta por razones de sexo, de acoso sexual y de acoso por razón de sexo; también, la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y la implantación del desarrollo de acciones positivas en la negociación colectiva.

Los derechos que se reconocen como garantía de la conciliación familiar y laboral hacen referencia a la adaptación de la jornada de trabajo, los permisos, las vacaciones, las excedencias, la suspensión del con-

trato de trabajo, el permiso por maternidad, el permiso por paternidad, el riesgo durante el embarazo y el riesgo durante la lactancia.

En todos los casos, nuestra acción sindical estará orientada a incluir estos derechos en los convenios y pactos de empresa con redacciones de principio contra toda discriminación por razón de sexo y a favor de la igualdad de trato, haciendo especial hincapié en las medidas que sirvan para combatir las discriminaciones.

3. Contra la deslocalización de empresas

La liberalización del comercio y las inversiones que la globalización neoliberal ha impuesto acentúa el fenómeno de la deslocalización de las empresas, bien mediante procesos de reestructuración dentro de una misma multinacional, bien mediante inversiones directas en otros países.

Si bien la destrucción de empleo por los efectos de la deslocalización no es grande (en la Unión Europea de los 15 entre un 6% y un 8%), la amenaza de la deslocalización actúa como elemento de chantaje para precarizar las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, así como para la obtención de beneficios fiscales.

La libertad de comercio e inversiones, a falta de una armonización social y fiscal al alza en los distintos países, actúa como elemento de presión que tiende a conseguir justamente lo contrario: una armonización social y fiscal a la baja. Ejemplos de ello son la competencia permanente en torno al impuesto de sociedades entre diferentes países (e incluso entre comunidades autónomas) para atraer inversiones y las presiones sobre los sindicatos para obtener reformas laborales que abaraten el coste del factor trabajo (incluido el despido) en detrimento de los derechos de trabajadoras y trabajadores.

Aunque hasta el presente este proceso de deslocalización no ha sido muy significativo, en el futuro inmediato estará en expansión y cada vez afectará a más sectores. Así pues, el riesgo de un escenario de dumping social, salarial y fiscal constituye hoy por hoy un riesgo de primera magnitud.

También es necesario estar alerta ante la aparición de actitudes teñidas de una doble moral. Así, el sindicalismo no puede nutrirse de una actitud egoísta por la cual resulte aceptable que se instalen empresas en nuestro territorio, aun a costa de que ello hubiera supuesto del cierre de esa empresa en otro lugar del planeta, y manifestar indignación por un proceso contrario que signifique el cierre de una empresa en nuestro territorio para su desplazamiento a otro lugar.

Ante este escenario, es necesario articular respuestas que abarquen tanto la presión sobre las empresas como sobre las instituciones y los gobiernos. Ante éstos, exigiendo el establecimiento de cláusulas de responsabilidad social a las empresas de cara a sus plantillas y a las sociedades en las que se han establecido. Ante las empresas, desarrollando una acción reivindicativa que les haga desistir de sus propósitos.

Por tanto, está al orden del día la necesidad de una coordinación estrecha de la acción sindical a nivel de las multinacionales, así como de impulsar iniciativas de solidaridad social en el ámbito local. Atendiendo, entre otros, a los siguientes criterios:

- A/ Oposición a los beneficios fiscales y sociales que se les ofrecen para su instalación y a aquellas directivas de la UE (como la Bolkenstein) que las favorecen.
- B/ En caso de deslocalización, exigencia de devolución a las arcas públicas o, en su defecto, reparto a las personas afectadas por los cierres, de la cuantía económica derivada de subvenciones o facilidades (si las ha habido) dadas en su momento para la instalación de las empresas (suelo público, reducción de impuestos, costos de infraestructuras específicas...).
- C/ Exigencia de una regulación de inversiones/beneficios que impida este tipo de prácticas empresariales abusivas

4. En defensa de la salud laboral

La siniestralidad laboral en Hego Euskal Herria es muy elevada y lo es incluso a pesar de los intentos de la patronal y de las instituciones dependientes de los Gobiernos vasco y navarro de reducirlas modificando las bases de cálculo. Estadísticas en las que no se inscriben las Enfermedades Profesionales, que aun afectando

a sectores amplios y teniendo varias de ellas carácter grave, no se reconocen como tales sino tras un calvario procesal, tal y como ocurre con las muertes y enfermedad por amianto.

Más aún: ha bastado la aprobación de una normativa que las clasifica y exige a la sanidad pública dar parte de ellas en cuanto las detecte, para que su número se haya reducido hasta cifras ridículas en las estadísticas. Sin embargo, estas enfermedades constituyen en la actualidad el gran azote del mundo del trabajo, tal y como lo reconocen los profesionales de la salud.

Nos encontramos ante una situación grave, producto combinado de la precarización de las condiciones laborales, la desidia patronal a la hora de poner en práctica medidas de prevención, de la ineficacia de las administraciones para velar por la aplicación de la Ley y de la incapacidad de los sindicatos por imponer a la patronal unas condiciones de trabajo dignas, seguras y salubres. Y son los sectores más jóvenes, las personas inmigrantes y las mujeres quienes sufren los problemas de salud más acusados.

4.1 ¿Qué hacen instituciones y empresariado?

Trece años después de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, si bien hay que reconocer avances reales, son grandes las lagunas en las que no llegan a cubrirse unos mínimos grados de prevención y cuidado de la salud:

- El poder empresarial ha reconstruido su capacidad y sus formas de encubrir los problemas de salud, y el control de las IT por enfermedad común ha pasado a manos privadas, a través de las mutuas.
- Muchos de los planes de prevención son de papel y no tienen un sustento real. Se realiza evaluaciones de riesgo sin tener en cuenta las características específicas del centro. Una mala gestión, a la que muchas veces contribuyen los Servicios de Prevención y las Mutuas -rozando el fraude-, que provoca accidentes de trabajo y graves perjuicios a la salud de las personas.
- Los empresarios y empresarias, si surgen problemas de salud a su personal empleado, los derivan a los sistemas públicos de salud vía enfermedad común, cargando sus gastos sobre el erario público.
- Algunas empresas, que, con el fin de obtener acreditaciones de cara a sus clientes u homologaciones internacionales, regularizan la situación de sus plantillas fijas, lo hacen dejando fuera a las plantillas de subcontratas o trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.
- Los servicios de control de los gobiernos vasco y navarro no sirven para atajar de forma mínima y eficaz este aluvión de irregularidades. OSALAN o el INSL son ineficaces y carecen de medios para afrontar con garantías este control exhaustivo. No atienden las denuncias que se les presentan, ni controlan por propia iniciativa a aquellas empresas más susceptibles de vigilancia por lo elevado de su accidentalidad o los riesgos latentes que puedan tener.
- Las Inspecciones de Trabajo se muestran incapaces y no demuestran interés por vigilar, exigir y controlar a la patronal en el cumplimiento mínimo de la amplia normativa legal con que cuenta esta materia.

4.2 ¿Qué hacemos desde ESK?

La salud laboral constituye un pilar fundamental de nuestra acción sindical, la mayoría de las veces con un carácter de denuncia y movilización. Desde los Comités de Empresa, los Comités de Seguridad y Salud o las propias Secciones Sindicales hemos denunciado las situaciones de riesgo, las enfermedades, las mutilaciones o las muertes. Pero también hemos mantenido esa voluntad de pelea por la salud en la calle.

Durante años hemos compartido junto a ELA, LAB y STEE-EILAS (y CGT en Navarra) una unidad de acción contra la siniestralidad laboral. Esta unidad se quebró a finales de 2007; entendemos que este hecho supone un paso atrás y debilita la defensa de la salud laboral.

Hacer frente a los problemas que nos enfrentamos en este ámbito exige trabajar por el máximo grado de unidad entre los trabajadores y trabajadoras, tanto a nivel de empresa como de cara a la sociedad.

4.3 Centros de trabajo - Secciones Sindicales

Debemos hacer de la salud laboral una bandera de nuestra actividad en los centros de trabajo, poniendo los medios humanos y materiales necesarios para ello.

La defensa de la salud laboral no se debe circunscribir a nuestras delegadas o delegados de prevención, sino que ha de abarcar al conjunto de la sección sindical y constituir uno de los elementos importantes de las plataformas de negociación colectiva.

Nuestra actividad en las empresas ha de estar orientada a:

- Controlar los datos de accidentes y enfermedades por el trabajo, estudiar sus causas y actualizar los planes de prevención.
- Favorecer la formación más allá de las delegadas y delegados de prevención.
- Dotar de herramientas a nuestra representación para un trabajo más eficaz.
- Fijar la atención sobre los riesgos de las enfermedades profesionales.
- Verificar que las plantillas de las contratadas cuenten con los elementos necesarios para proteger su integridad y atender sus necesidades como si fueran de la plantilla propia.
- Dedicar una especial atención al colectivo de mujeres, dado que los parámetros para medir los riesgos, evaluar las condiciones de trabajo y los reconocimientos médicos, se realizan con patrones diseñados para los hombres.
- Definir propuestas de cara a la negociación colectiva.

En el desempeño de estas actividades pondremos especial cuidado en lograr el máximo grado de unidad con el resto de fuerzas sindicales.

5. Medio ambiente y ecología

En la medida en que las actividades económicas y los modelos de producción y consumo tienen una relación directa con el medio ambiente y la ecología y dado que éstos están directamente relacionados con la salud laboral y las políticas industriales, podemos concluir que todo el conjunto forma parte de la reflexión y el compromiso sindical.

Más allá de intervenciones puntuales o la participación en iniciativas sociales más amplias, el medio ambiente y la ecología no han estado presentes en nuestra agenda de trabajo. Aun así, ESK se ha pronunciado contra la energía nuclear y, en concreto, por el desmantelamiento de la central de Garoña, contra los proyectos de incineración de residuos y la construcción del tren de alta velocidad (la Y vasca) y participa activamente en las campañas en su contra confluyendo con otros movimientos sociales y políticos.

La gravedad del cambio climático y la erosión que generan las políticas neoliberales en el medio ambiente, en un carrera acelerada de productivismo y consumismo que privatiza y agota los recursos del planeta y acelera la destrucción de la atmósfera, demandan un compromiso activo del sindicato en esta materia. Hemos de dedicar los recursos necesarios para integrar la dimensión medio ambiental y ecológica en nuestra acción sindical.

6. Unidad de acción, colaboración intersindical

La unidad de acción y la colaboración intersindical pasan por malos momentos, sin que a nuestro entender la diferencia de proyectos de cada sindicato justifique el bloqueo permanente y la ausencia casi total de iniciativas unitarias; más aún cuando hay coincidencias evidentes en algunos asuntos y la ofensiva generalizada de la patronal y de las administraciones a su servicio, en todos los órdenes del mundo laboral, exige una mayor convergencia sindical para hacerle frente.

Desde ESK no podemos modificar esta situación, pero consideramos necesario trabajar por revertirla: mediante la reflexión en diversos foros (tribunas de opinión, ruedas de prensa...), a través de las relaciones sindicales e iniciativas en que participamos y, sobre todo, entre nuestros delegados y delegadas sindicales y nuestra afiliación. Porque, aun siendo limitada nuestra responsabilidad, sí podemos modificar comportamientos allí donde tenemos presencia: en los centros de trabajo. En las empresas, el impulso de la actividad unitaria, de la participación de trabajadoras y trabajadores, de las asambleas... es un buen modo de recomponer marcos de unidad sindical y a ello ESK debe destinar el máximo de esfuerzos.

Pero más allá de nuestros deseos, en muchas ocasiones, tanto a nivel de empresa, como a nivel sectorial o en relación a determinadas campañas socio-laborales, los diversos proyectos o estrategias

sindicales hacen que la unidad sindical sea imposible. Proyectos e iniciativas que, por sus contenidos y disposición movilizadora, hacen más factible para ESK colaborar con ELA, LAB, STEE-EILAS o EHNE, que con CCOO y UGT. En este sentido, ESK participará activamente en cuantas iniciativas considere positivas de aquellos sindicatos y les propondrá otras que para nuestro sindicato sean importantes, laboral o socialmente.

Esto no se contradice con nuestra oposición frontal a la división sindical, por razones ideológicas o de supuesto carácter identitario, y siempre que sea posible trataremos de animar campos de actuación unitaria con todos los sindicatos existentes. En ese camino, apoyaremos o propondremos iniciativas unitarias con quien se llegue a acuerdos, guiándonos en todo momento por los criterios y estrategias sindicales que se consideren oportunas para mejorar las condiciones socio-laborales en general y de las personas más desfavorecidas en particular.

Para ESK las relaciones sindicales son una variable muy importante de su acción sindical; respecto a ellas, el sindicato ha intentado mantener un comportamiento honesto, oponiéndose a cualquier instrumentalización de las mismas.

No nos gusta que buena parte de los sindicatos esté instalada cómodamente en la división, la confrontación y el sectarismo, ni compartimos las razones con que en demasiadas ocasiones se justifica esa división; sin que ello signifique que la responsabilidad de la misma corresponda a todos por igual.

ESK basa las relaciones sindicales en las premisas de:

- La importancia de la colaboración sindical, basada en el respeto mutuo y la no instrumentalización.
- La importancia de la actitud reivindicativa, fomentando la participación colectiva de los trabajadores/as, respetando las decisiones de las asambleas, o referéndums, así como el de las mayorías sindicales en aquellos ámbitos superiores en los que la decisión directa y colectiva de los trabajadores/as sea muy difícil.
- La unidad sindical debe basarse en contenidos concretos y en la disposición movilizadora; por ello nos oponemos a la división sindical que, frente a posibles objetivos comunes, pretenda justificarse por razones ideológicas o de supuesto carácter identitario.
- El impulso de las iniciativas unitarias debe estar pegado a la realidad; a los objetivos que interesen a trabajadores y trabajadoras y motiven a participar y movilizarse por su consecución

6.1. La colaboración sindical en los centros de trabajo

Una ecuación que se visualiza fehacientemente en la acción sindical en las empresas es que a mayor grado de división, sectarismo e incapacidad de aunar esfuerzos, existe menor capacidad sindical ante la parte empresarial-institucional; y a la inversa: a mayor nivel de confluencia sindical, cuando la misma va acompañada de una plataforma reivindicativa adecuada, mejor relación de fuerzas para afrontar la acción sindical.

Por ello, la colaboración sindical, con contenidos, es una tarea permanente que debe guiar nuestra actuación; al igual que el impulso de asambleas, referéndums, etc., que garanticen la participación democrática de las plantillas en la toma de decisiones sobre temas que las afecten, como elemento que refuerza la acción sindical en la empresa y marco en el que desbloquear la parálisis y división entre los sindicatos.

Dadas las particularidades de cada centro de trabajo o sector de intervención (situación de la empresa, relaciones intersindicales, experiencias de lucha...), trabajar por la unidad de acción entre los sindicatos no es un trabajo fácil y, a veces, los resultados no son los deseados; pero, aun en esas circunstancias, éste ha de ser el criterio que rijan nuestra actuación.

Cuando hablamos del trabajo sindical unitario, nos referimos a la búsqueda de los acuerdos necesarios para afrontar una actuación sindical, siendo conscientes de que no siempre una actuación sindical unitaria, por el mero hecho de serlo, si carece de contenidos, es válida.

El impulso de este trabajo unitario no debe suponer la renuncia a criterios propios, ni a la crítica hacia lo que consideramos injusto e incorrecto.

7. La democracia en la acción sindical

La defensa de la participación de las plantillas en la toma de decisiones sobre las cuestiones que las afectan, a través de asambleas, consultas o referéndums, posibilitando que todas las posiciones puedan defenderse libremente, constituye un elemento central de nuestra acción sindical.

No compartimos, y criticamos, que determinados acuerdos con la parte empresarial o con las instituciones sean firmados sin el debate previo y la ratificación de los mismos por la plantilla, porque crea un clima poco propicio para el entendimiento y la buena práctica sindical.

Sin el común denominador de aceptar las decisiones adoptadas democráticamente por las plantillas, resulta difícil consolidar una cultura y un funcionamiento democráticos que permitan resolver las diferentes propuestas que se den en el marco de las empresas.

Devaluar este modelo de comportamiento sindical y no reconocer el poder que emana de las decisiones de la plantilla a la hora de impulsar cualquier movilización, por muy justas que sean sus demandas.

Teniendo en cuenta lo dicho anteriormente, y siempre que lo decidido por la plantilla no signifique una agresión evidente a determinados colectivos, ESK facilitará con su firma, si fuese necesaria, que las decisiones de la asamblea tengan viabilidad, aunque no se comparta tal decisión.

Estos criterios generales no pueden abarcar todas y cada una de las situaciones que en cada centro de trabajo se pueden dar, por lo que es preciso ver las particularidades y tener en cuenta las posibles excepciones. Incluso debe asumirse que las prácticas sindicales realizadas en el pasado, en algunos centros de trabajo, han podido generar una cultura que no puede ser modificada con giros bruscos, sin el peligro de provocar incompreensión y malestar entre nuestra gente afiliada.

Los criterios que hemos recogido en este epígrafe tratan de fomentar una cultura de respeto y aceptación de las reglas de juego democrático, aun siendo conscientes de que en determinadas situaciones esto no será posible. Se trata de generar, a medio plazo, un debate reflexivo sobre los cambios y percepciones habidos en la gente trabajadora y adecuarnos, en el mejor sentido de la palabra, a ello, para una mejor y más útil práctica sindical.

ESK está contra la firma de acuerdos colectivos de eficacia limitada (sean realizados en minoría o por mayoría) por constituir una práctica antidemocrática y antisindical que sólo genera división y desánimo, favoreciendo así los intereses de la patronal o, en su caso, de las administraciones públicas.

8. Negociación colectiva

La negociación colectiva de estos últimos años viene determinada por cuatro factores:

- Una ofensiva patronal en orden a limitar al máximo la reducción de la jornada (cuando no a ampliarla), precarizar las condiciones laborales y rechazar frontalmente las plataformas sindicales.
- Las modificaciones legales para flexibilizar y precarizar las condiciones de trabajo.
- Los Acuerdos Intersindicales de Negociación Colectiva (AINC) suscritos por CCOO y UGT, verdadero muro de contención para las reivindicaciones obreras.
- La división sindical en el ámbito de la empresa o el sector.

Los acuerdos para reformas laborales o los AINC, que se dan en el ámbito estatal, son elementos que condicionan negativamente la negociación colectiva en nuestro ámbito.

La combinación de esos cuatro factores, pero fundamentalmente la falta de acuerdo sindical en determinadas empresas y sectores, nos sitúa en un escenario en el que la negociación colectiva mantiene un perfil bastante bajo respecto a la redistribución de la renta, reducción de jornada, freno a la precariedad o eliminación de elementos discriminatorios que afectan a determinados sectores (mujeres, jóvenes o personas inmigrantes). Además, una parte importante de trabajadores y trabajadoras no ha logrado actualizar sus convenios colectivos. Una situación cuya principal beneficiaria es la patronal.

8.1 Convenios de sector - Convenios de empresa

Asistimos en la actualidad a un cierto debate y división sindical en torno a los convenios sectoriales y de empresa. Aun cuando en determinadas circunstancias se trata de situar el origen de esta división en la confrontación de dos modelos de negociación colectiva (sindicatos que dan más valor al ámbito sectorial que al de empresa o viceversa), la realidad es más compleja y muestra más la primacía de los intereses de cada sindicato, en cada negociación concreta, en función de la relación de fuerzas que se da en un ámbito u otro.

Para ESK, la importancia de los convenios o pactos de empresa es muy grande. No sólo porque el grueso de nuestra ubicación sindical está en empresas con convenio o pacto propios, sino también porque estos marcos permiten una participación más directa y activa de las trabajadoras y los trabajadores.

Lo anterior no quita valor, de ningún modo, a los convenios sectoriales. En la actualidad, amplios sectores de trabajadoras y trabajadores se rigen por convenios de sector. Ése es el marco general de las condiciones laborales del sector y, en muchos casos, la base para mejorar los convenios o pactos de empresa. Por ello, a pesar de la escasa presencia de ESK en esos marcos de negociación (aunque sí formamos parte de alguna mesa sectorial), vemos necesario prestar atención a su evolución y, en ocasiones, apoyarlos.

No resulta fácil establecer una línea de actuación precisa y válida para todas las situaciones. Pero, como criterio general, refugiarse en los convenios o pactos de empresa, abandonando la negociación sectorial, dejando sin protección a sectores importantes de trabajadores y trabajadoras que no tienen capacidad de lograr convenios o pactos de empresa, no nos parece adecuado.

Acertar con la adecuada combinación y articulación de los convenios sectoriales y los pactos de empresa es un reto que se nos plantea ante la actitud patronal y las dificultades para conseguir acuerdos generales de calidad. En líneas generales, apoyamos los convenios de sector y, allí donde se pueda, los convenios o pactos de empresa que mejoren el marco general del convenio sectorial, haciendo hincapié en que las plantillas que tienen un pacto apoyado en el convenio de sector no pueden hacer dejación de su responsabilidad, ni negar la solidaridad, a la hora de defender el convenio sectorial, para centrarse únicamente en las mejoras a nivel de empresa.

La disposición, en ocasiones burocrática y poco movilizadora, de algunos sindicatos en la negociación sectorial, no justifica la renuncia a esa responsabilidad, ni la negativa a la solidaridad.

Consideramos que es necesario recuperar la centralidad de la negociación colectiva como un elemento de confrontación con la patronal y de recuperación del movimiento obrero. Una negociación colectiva basada en acuerdos sindicales sobre tablas reivindicativas claras, la participación de las plantillas y la movilización frente a la patronal, en la que se dé una adecuada articulación entre los convenios sectoriales y los pactos de empresa.

8.2 Acuerdos de eficacia limitada. Acuerdos Intersindicales. Convenios estatales.

Otros elementos que influyen en la división sindical (y que cuentan con el rechazo de ESK) son la ruptura de plataformas unitarias o acuerdos sindicales ante las maniobras de la patronal, y la firma de acuerdos en minoría o de eficacia limitada sin que medie ningún proceso de decisión democrática por parte de las plantillas.

El corolario de esa situación es la debilidad acrecentada frente a la patronal (tanto en el marco sectorial como en el de las empresas), que resulta negativa no sólo para los trabajadores y trabajadoras afectadas, sino para el conjunto de la clase obrera.

Los AINCs, así como los Convenios Sectoriales Estatales que firman las patronales y las Confederaciones de UGT y CCOO, en general, no ayudan a afrontar en condiciones idóneas la negociación colectiva y constituyen una losa para la misma. Sus contenidos son escasos o negativos, provocan apatía y desmovilización. Todo ello, hasta ahora, en un escenario de incremento desmesurado de los beneficios empresariales. Esto nos lleva a realizar una valoración globalmente negativa.

Es preciso reivindicar negociaciones más cercanas a nuestra realidad (donde, en general, las relaciones de fuerzas son superiores), menos burocráticas y más activas.

No es fácil cambiar el estado de las cosas en el ámbito sindical, pero en la negociación colectiva es obligado poner todos los medios para conseguir las mínimas confluencias sindicales. Y ahí, sobre todo en las empresas, ESK puede jugar un papel positivo.

8.3 Criterios de actuación

- Implicar al conjunto del sindicato en el marco en que se dé la negociación colectiva (sector, empresa...). Implicación que debe abarcar al máximo de la afiliación, tratando de generar ilusión y hacerla partícipe de las decisiones que se tomen.
- Trabajar las plataformas reivindicativas, manteniendo el equilibrio entre las mejoras a exigir y las posibilidades de alcanzarlas, así como entre demandas que unifiquen a las plantillas y exigencias específicas de los sectores o personas más discriminadas y más desfavorecidas.
- Trabajar por la confluencia sindical como elemento clave a la hora de generar confianza e implicación en la plantilla y relación de fuerzas ante la parte empresarial-institucional, combinando firmeza en las posiciones y flexibilidad en los métodos.
- Situar como elementos fundamentales de la negociación la transparencia de la información y la participación de la plantilla, tanto en la definición de la plataforma como en el desarrollo del proceso de negociación.
- Situar la movilización como elemento clave para modificar la relación de fuerzas con la patronal y para la consecución de un buen convenio.
- Tomar en cuenta los contenidos logrados y el desarrollo del proceso de negociación para apoyar u oponerse al acuerdo alcanzado.
- Impulsar la ratificación o no del acuerdo alcanzado a través de votaciones o referéndum del conjunto de la plantilla.

8.4 Sobre algunos elementos reivindicativos

Duración

La duración de los convenios tiene que ser la menor posible con el propósito de ir mejorándolo continuamente.

Jornada

Defendemos tres criterios básicos: avanzar hacia las 35 horas semanales, suprimir las horas extraordinarias y no aceptar las horas flexibles.

Salud Laboral

Elaborar y poner al día los planes de prevención y cumplir los existentes. Crear comisiones de Seguridad y Salud. Tratar que las Mutuas sólo tengan facultad de intervención en las bajas por accidentes laborales.

Precariedad

Fomento de la contratación directa por parte de la empresa. Rechazo a la contratación por ETTs. Reducción y supresión de la eventualidad, exigiendo que las y los eventuales pasen a tener contrato indefinido.

Rechazar como norma la subcontratación. Donde haya subcontratas, se buscará su eliminación, manteniendo sus plantillas y áreas de trabajo dentro de la empresa matriz, homologando así las condiciones laborales.

Incluir, donde no sea posible evitar la subcontratación, el derecho a la subrogación de plantillas y a la homologación de las condiciones laborales.

Discriminación sexista

Impulsar políticas activas de contratación de mujeres en sectores masculinizados. Utilizar un lenguaje no sexista, tanto en el convenio como en las comunicaciones oficiales. Exigir igualdad salarial para trabajo de igual valor, igualdad de oportunidades y de condiciones de trabajo. Tomar en consideración el género a la hora de tratar cuestiones de salud laboral.

Salario

Potenciaremos la defensa de subidas lineales, claramente por encima del IPC, y en cualquier caso, si la subida es porcentual, la aplicación de la misma a todos los conceptos, sin hacerla depender de aumentos de productividad o del absentismo. La subida será para toda la plantilla, sin dobles escalas salariales ni pérdidas de antigüedad.

Todo ello ante la táctica generalizada de la patronal de ir a subidas raspadas del IPC (y, además, no en todos los conceptos), sumada a la subordinación de los aumentos salariales, en la mayoría de los casos, a significativos incrementos de productividad (teniendo en cuenta, además, que los cuantiosos beneficios empresariales son imposibles de controlar).

Mejoras Sociales

Cobertura del 100% de las bajas.

Mejora de los permisos.

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Aplicación de medidas de acción positiva para que los hombres también concilien y, en consecuencia, asuman tareas del hogar y cuidados.

Fomento del euskara.

Respeto de la normativa vigente en lo que se refiere a la contratación de personas minusválidas

CAPÍTULO 4

ACCIÓN SOCIAL

I. ESK ante la acción social

Desde su origen ESK ha sido un sindicato sociopolítico que ha compaginado el trabajo propio con la intervención en determinadas organizaciones y plataformas externas al sindicato. Hemos contado y hemos compartido análisis, propuestas, actividades prácticas, iniciativas de movilización... en una gama variada de temas: igualdad de género, lucha contra toda violencia a las mujeres, vivienda, pobreza y exclusión social, Renta Básica, fiscalidad, derechos humanos y derechos políticos, deuda externa, TAV, euskara, etc.

Fruto de esta actividad, ESK ha logrado una convivencia satisfactoria con organizaciones de los movimientos sociales, una mayor capacidad para comprender e integrar en la cultura de nuestro sindicato el saber hacer de esos movimientos sociales, el acercamiento, aunque con dificultades, a la militancia de ESK de preocupaciones sociales novedosas. Y un enriquecimiento a nivel ideológico en temas que han llegado a constituir elementos de identidad del sindicato (exclusión social, internacionalismo, ecologismo, violencia contra las mujeres, atención a la dependencia...).

El progresivo debilitamiento de los movimientos sociales y la dificultad para implicar a las nuevas generaciones de la gente afiliada en ellos nos ha desarraigado de modo importante de la acción social.

Aun así, ESK sigue apostando por continuar participando en acciones sociales con los movimientos.

I.1 Críticas a las políticas sociales que desarrollan las instituciones

Nuestra crítica a las políticas sociales de las instituciones se basa en los cinco puntos siguientes:

- No toman como punto de partida las necesidades de la población y aún menos las de los colectivos sociales más frágiles. Degradan la consideración de los derechos sociales al no admitir la existencia de numerosos déficits sociales.
- Supeditan la asistencia social a los objetivos de conseguir superávit presupuestario y disminuir la deuda pública, cronificando las deficiencias de nuestro bienestar.
- Potencian la introducción de la empresa capitalista en la gestión de lo público, convirtiendo la asistencia social en una fuente de beneficios para el capital privado.
- Ponen veto a la participación de los colectivos sociales a través de organismos en los que habitualmente tiene mayoría la administración.
- Dificultan el acceso al disfrute de determinadas prestaciones a las personas a las que asiste ese derecho, mediante una información deficiente a la ciudadanía y el abuso de las trabas burocráticas.

I.2 Elementos fundamentales que guían la acción social de ESK

Para que las políticas públicas sean acordes con las necesidades sociales, deben romper con las políticas neoliberales que constriñen la intervención pública a criterios economicistas y con la lógica instalada en las instituciones de que lo público debe gestionarse con criterio de negocio privado.

Una sociedad democrática no puede permitir la existencia de sectores de su población excluidos del disfrute de un bienestar aceptable. La sociedad debe asumir como reto fundamental la superación de las situaciones de exclusión, frenando y respondiendo a la degradación que están sufriendo los derechos de las personas.

Las situaciones de desigualdad no son coyunturales y las políticas públicas deben sufrir un cambio radical, orientado a mejorar de las condiciones de vida de todas las personas y en todos los ámbitos de su vida.

Esto requiere el reconocimiento de derechos sociales y la creación de un sistema social guiado por los principios de igualdad y de solidaridad; y debe elaborarse a partir de las necesidades de la población, especialmente de los sectores sociales más necesitados y desfavorecidos

Por último, es preciso garantizar la participación ciudadana, tanto mediante la creación de órganos de participación, con competencias suficientes, como previendo mecanismos de participación efectivos.

2. El trabajo con la población inmigrante

2.1 Ideas rectoras

Las diferencias en la experiencia de trabajo con la población inmigrante desarrollada por ESK son importantes según herrialdes. Nafarroa y Araba tienen un patrimonio de experiencias, cosa que no ocurre en Bizkaia y Gipuzkoa.

Nuestro objetivo es reforzar el trabajo en esta temática a partir de esta III Asamblea General en base a tres criterios:

- Asegurar un tratamiento integral y no sólo de asesoramiento administrativo o laboral a las personas inmigrantes. La población inmigrante presenta una problemática compleja en la que suelen juntarse situaciones de irregularidad administrativa, reclamaciones laborales, dificultades con su vivienda e incluso coyunturas personales de pobreza y exclusión.
- Las posibilidades de actuación que ofrece una afiliación enraizada en la realidad social (a través de los centros de trabajo, los barrios en los que vive, los movimientos sociales en los que participa, etc.) permiten ampliar el trabajo de solidaridad que hace el sindicato, más allá de la solidaridad profesionalizada a través de la oficina de atención a la población inmigrante.
- Apoyar aquellos procesos o actividades encaminados a la consecución y el reconocimiento pleno de derechos civiles, políticos, sociales y culturales de la población inmigrante. La denuncia y la lucha contra las políticas autoritarias de control interno e intervención externa contra el derecho a migrar y buscar asilo y refugio, implican la defensa inequívoca del principio básico de igualdad de derechos en el acceso a bienes y servicios, en los cauces de participación ciudadana y en los espacios de identidad en condiciones de igualdad. Asimismo, requiere el respeto y reconocimiento de la diferencia cultural como primer paso para desterrar actitudes xenófobas y discriminatorias

2.2 Líneas de trabajo

Vamos a desarrollar tres niveles de trabajo:

Asesoría

Concretado en cuatro campos: asuntos de inmigración (tramitación de papeles, etc.), temas laborales (problemas de la gente inmigrante o trabajadora), ayudas sociales (Renta Básica y Ayudas de Emergencia Social, etc.) y visitas a empresas en las cuales se produzcan situaciones de especial vulneración de los derechos de la gente inmigrante.

Trabajo hacia las personas delegadas y afiliadas de ESK

Desarrollo de diversos programas en los que se tratarán los siguientes contenidos:

- Realidad de la inmigración.
- Antídotos para combatir los tópicos que están en la base de las actitudes xenófobas.
- Conceptos básicos sobre la regularización de la gente inmigrante.
- Ideas para apoyar a las personas inmigrantes en las situaciones de mayor vulnerabilidad, que se pueden encontrar en el acceso a: la vivienda, los servicios sociales, el empleo, la integración social en los barrios, etc.

En los anteriores contenidos se destacará la situación, diferencialmente peor, que les toca a las mujeres inmigrantes en cada circunstancia que se trate.

Iniciativas de sensibilización, solidaridad y denuncia

El objetivo será sensibilizar a la sociedad sobre la situación de las personas inmigrantes, en relación a los derechos humanos y derechos sociales, y demandar de las diferentes instituciones, locales, provinciales,

autonómicas y estatales, acciones positivas para la población inmigrante, así como tramitar denuncias y actos de protesta.

Hay dos fechas para la realización de actividades concretas (el 21 de marzo, Día Mundial contra el Racismo y la Xenofobia, y el 10 de diciembre, Aniversario de la Declaración Universal de los Derechos Humanos), que permiten la relación con otros colectivos de apoyo a inmigrantes, así como con las asociaciones de inmigrantes, para la realización de concentraciones, manifestaciones, charlas, proyección de cortos, películas, propaganda escrita, etc.

Las propias condiciones de vida de la población inmigrante (trabajo, vivienda, sin papeles, racismo, negación derecho a voto, según casos), así como los acontecimientos brutales que afectan directamente a la vida (muerte en cárceles, muerte en repatriaciones, muerte en las vallas de Ceuta y Melilla...), permiten la protesta y la solidaridad.

Tenemos que conectar con las asociaciones de inmigrantes, para poner a su disposición nuestros recursos y planificar con ellas determinadas actividades.

Todo lo expuesto hasta hora es unitario desde el punto de vista de género; no hemos hecho un tratamiento separado. Pero sí debemos decir que la problemática de las mujeres inmigrantes es siempre mucho más compleja que la de los hombres. Y lo es por su condición subalterna típica de unas sociedades en las que las diferencias sexuales están incorporadas a las diferencias de poder. Vale para sus sociedades de origen y para nuestra sociedad de acogida. Esta discriminación de las mujeres inmigrantes, además de ofrecernos una fotografía real de algo que intelectualmente conocemos, nos obliga a actuaciones específicas.

En nuestro trabajo práctico, esta sensibilidad hacia la opresión especial que acompaña a las mujeres inmigrantes ha de estar incorporada en todos los programas de actuación. Desde la propia asesoría en la que contaremos con un catálogo de las especiales dificultades que afectan a las mujeres inmigrantes en cuanto a su acceso a los papeles, la vivienda, el trabajo, etc., hasta la sensibilización que sobre este tema queremos propagar a nuestra gente delegada y afiliada, pasando por la atención especial que nos va a requerir sacar a la luz la discriminación de las mujeres inmigrantes en las visitas que hagamos a las empresas, en la tramitación de las ayudas sociales, etc.

3. La Renta Básica de ciudadanía

Para ESK la Renta Básica ha constituido una idea importante, que nos ha ayudado a renovar nuestro patrimonio ideológico. Desde finales de los años 80 entramos en contacto con las reflexiones suscitadas por algunos intelectuales europeos que, ante la crisis económica y sus secuelas de desempleo y pobreza, así como de sobrecarga e incapacidad de los sistemas de pensiones públicas para hacer frente a estas nuevas realidades, empezaron a pensar en términos de innovaciones sociales. La Renta Básica aparecía como la más importante de ellas. Su potente formulación enganchara mucho: un ingreso universal, concedido por las Administraciones Públicas a cualquier ciudadano y ciudadana, independiente de si tiene un empleo o no, de con quién conviva y de su nivel de renta y patrimonio. La Renta Básica entraba así en nuestro imaginario como un derecho ciudadano de nueva planta, capaz de garantizar la existencia.

Los debates de los primeros años fueron apasionantes y removieron a fondo ideas fundacionales sobre las que se había soportado nuestra ideología de gente sindicalista. La más importante, sin duda, el valor trabajo. Las discusiones teóricas para justificar la Renta Básica, tuvieron dos escenarios fundamentales: el de la justificación normativa y el de su viabilidad económica y política

La justificación normativa era lo primero. Una innovación social sólo es planteable si resulta éticamente justificable, si su implementación conduce a una sociedad mejor. En este sentido, la Renta Básica tuvo que fajarse duro con quienes le criticaban que haría una sociedad de gente vaga, desinteresada por el trabajo, insolidaria, etc. Por supuesto que estas críticas siguen existiendo, en parte instrumentalizadas desde la clase empresarial y aquellos partidos políticos defensores de un status quo que se cimienta en la obligación, antes que en el derecho al trabajo; pero también sostenidas por corrientes sindicales y amplios sectores de la opinión ciudadana, que se han construido socialmente en la centralidad de la cultura del trabajo (“ganarás el pan con el sudor de tu frente”).

La argumentación sobre la viabilidad económica ha avanzado muchísimo en sesudos estudios que demuestran que, en sociedades ricas como las nuestras, es posible financiar una Renta Básica con un nivel que garantice una digna cobertura de las necesidades básicas. En cuanto a la viabilidad política todo está por hacerse. Aquí ya no es cuestión de escribir modelos sobre papeles que lo soportan todo, sino ganar las conciencias de las mayorías sociales y de sus representantes políticos.

Desde mediados de la década de los 90, ESK empieza a preocuparse por incorporar la idea de la Renta Básica a iniciativas sociales. Lo hacemos en las plataformas contra la exclusión social que empiezan a crearse en esos años y, sobre todo, participando en las dos movilizaciones de mayor impacto que han integrado esta reivindicación: la Iniciativa Legislativa Popular por una Carta de Derechos sociales (años 1997-2000) y la Huelga General de mayo de 1999 por las 35 horas y el Salario Social (nombre con el que se conocía en el mundo sindical a la Renta Básica).

Desde que en diciembre del año 2000 se aprobara la Ley de Renta Básica en la CAPV, arrebatando el nombre de Renta Básica a la ILP (lo que nos obliga a diferenciar la figura de Renta Básica que reivindicamos, con sus atributos de universal, individual e incondicional, frente a la del Gobierno Vasco, que antes se llamaba IMI y que sigue siendo una renta mínima condicionada y sometida a contraprestaciones), las iniciativas y la difusión de la Renta Básica han desaparecido de la escena sociopolítica vasca (en Cataluña y en el Estado español sí han estado presentes iniciativas de leyes de Renta Básica que han llegado a los respectivos parlamentos, aunque no han prosperado).

El balance de ESK en estos últimos 8 años no es muy satisfactorio. En el campo de la reflexión, la última elaboración de importancia que hemos llevado a cabo fue en noviembre de 2002, con la edición de una alternativa de RB para la CAPV. También hemos ido aportando nuestras reflexiones críticas al hilo de las Encuestas de Pobreza y Desigualdades Sociales del Gobierno Vasco (la última ha sido la de 2004) y de los diversos Planes de Inserción, las modificaciones legales y la gestión concreta, cada vez más restrictiva de derechos, que han venido realizando las Administraciones vasca y navarra para evitar el desbordamiento presupuestario de su política de rentas mínimas garantizadas.

Tenemos una importante dificultad para introducir la idea de la RB en el medio sindical, así como entre la juventud e, incluso, entre las personas receptoras de ayudas sociales. Se debe a que la cultura imperante, en cuanto al valor trabajo (normalmente entendido como trabajo remunerado) y a los conceptos de los derechos y los deberes sociales, no es favorable a esta innovación social. El movimiento sindical podría hacer mucho trabajo por su difusión, desde campañas específicas hasta trabajo interno entre las bases afiliadas. Sin embargo, las preocupaciones de los sindicatos, con la excepción de ESK, están alejadas de esta perspectiva. En cuanto a otras organizaciones sociales diversas (incluidas las de la Iglesia), sus motivaciones están más ligadas a las políticas concretas: servicios sociales, atención a la dependencia, pobreza y exclusión, inmigración, etc.

El desarrollo de la Asociación Red Renta Básica (organización en la que nuestro sindicato está integrado desde su creación en el año 2000) en la CAPV y Nafarroa, abriría un campo de trabajo interesante. Nadie lo ocupa en estos momentos y permitiría aprovechar el patrimonio acumulado por la Asociación en Cataluña. Serviría para sumar a un trabajo común a gentes que estamos por la RB de ciudadanía en el movimiento sindical, en la Universidad, en algunas ONGs, en Plataformas de lucha contra la exclusión social, etc.

ESK estamos obligados a desarrollar una confrontación de ideas frente a la política de rentas mínimas garantizadas de la CAPV y de la CFN. En el pasado lo hemos hecho desde dos ángulos en el caso de la CAPV: 1) porque a pesar de haber desarrollado un potente artefacto de política social desde 1989 que no ha dejado de crecer en términos de presupuesto aportado y de gente asistida, ésta se ha mostrado incapaz de acabar con la pobreza (como reiteradamente lo han puesto de manifiesto las periódicas Encuestas de Pobreza y Desigualdades Sociales del propio Gobierno Vasco); y 2) porque la gestión del modelo (en realidad es inherente a cualquier modelo de control de rentas) ha ido incorporando cada vez más lastres burocráticos y ha devenido en un mecanismo cuyos efectos perversos destinados a expulsar del sistema a determinados colectivos de gente perceptora de las ayudas (sobre todo personas jóvenes) resultan cada vez más alarmantes.

En el caso de la CFN, aunque también nos encontramos con un modelo de garantía de ingresos mínimos que se acerca a los 20 años de existencia (nació en 1990), su desarrollo y su incidencia ha tenido menor

repercusión que en la CAPV. Un diagnóstico riguroso hecho por la Red Navarra contra la Pobreza y la Exclusión Social para el periodo 1998-2005 detectaba grandes debilidades en la garantía de ingresos mínimos:

- 1) La utilización del IPREM desde 2005 (antes se usaba el SMI) había provocado un descenso en el gasto para ayudas extraordinarias y había reducido la capacidad de la Renta Básica para garantizar unos ingresos mínimos. En junio de 2.008, el Parlamento de Navarra ha aprobado una ley que va elevando la RB hasta el SMI (85% en 2.008, 90% en 2.009 y 100% a partir de 2.010).
- 2) Aunque la Renta Básica se considera un derecho subjetivo, al quedar condicionada a la prueba de necesidad (a juicio de los servicios sociales) y por su carácter de asignación a la unidad convivencial, perdía cualquier sustancia de tal derecho.
- 3) La prestación económica de la Renta básica era insuficiente para sacar de la “vulnerabilidad” a gran parte de la población destinataria.
- 4) Los servicios sociales de base se habían mostrado incapaces de gestionar los “acuerdos de incorporación” (en la CAPV se llaman “contratos de inserción” y son la contrapartida que se exige para percibir la Renta básica), así como de hacer un correcto seguimiento de las unidades convivenciales perceptoras.

La conclusión crítica que obteníamos para ambas comunidades era que el modelo debía ser cambiado radicalmente por otro. Uno que demostrara más eficacia en la lucha contra la pobreza y que no incorporara los efectos negativos que conllevan los modelos de control de ingresos. Un modelo de RB de ciudadanía, universal, incondicional e individual.

Con la reforma en profundidad que el Gobierno Vasco está preparando de la actual Ley de Renta Básica no sólo no se pretende reformar el modelo actual para eliminar las críticas comentadas, sino que se piensa en profundizar los elementos más negativos: defensa absoluta de la ética del trabajo y carácter subalterno de la RB, mayores exigencias de la gente perceptora con capacidad de trabajar para que asuma cualquier tipo de empleo asalariado, aumento de los controles sobre la base de diversificar las ayudas adaptándolas a los diversos colectivos perceptores, lo que permitirá un control más riguroso. Y todo ello, por supuesto, sin una mayor dotación presupuestaria.

En esta confrontación que debemos asumir, es muy importante defender un modelo alternativo de Renta Básica de ciudadanía.

4. Defensa del Estado de Bienestar

El Estado de Bienestar está, en toda Europa, en proceso de reestructuración desde hace más de dos décadas y media. En el Estado español (la CAPV y la CFN son homologables en lo fundamental) hemos conocido, hasta ahora, dos etapas de esta reestructuración. La primera (1973-1989) se basó en la contención del crecimiento del Estado y del gasto público, por un lado, y por otro en el cuestionamiento ideológico de su legitimidad. Este cuestionamiento no tuvo éxito porque la mayoría de la población sigue viendo al Estado de Bienestar como una red de seguridad social y de estabilidad colectiva.

La segunda etapa (1990-2003) ha profundizado la naturaleza mercantil de los sistemas de protección social, a través del crecimiento selectivo de la gestión de los servicios de bienestar (educación, sanidad, servicios sociales), la extensión de la protección asistencial y una mayor diferenciación interna en el Estado de Bienestar, sin menoscabo del principio de universalización. La deslegitimación ideológica de la primera fase se ha convertido en la difusión de la incertidumbre y el pesimismo social sobre el futuro de los sistemas públicos de protección social.

En la actualidad, la tendencia global de las políticas sociales apunta en tres direcciones: 1) mercantilización de la producción de bienestar, facilitando una extensión de la oferta privada en áreas de rentabilidad; 2) reforzamiento del principio de aseguramiento como respuesta a la segmentación del mercado; y 3) minimización de la intensidad protectora, convirtiendo los derechos sociales en cosa de asistencia (caridad pública frente a derecho social). Y envolviendo a este trípode sigue reforzándose el discurso ideológico de la inviabilidad de los sistemas de protección social, que no es, en el fondo, sino la apuesta en contra de la acción social protectora pública y a favor de un modelo de régimen de bienestar a escala mundial, privado y competitivo.

La reforma social en curso tiene como sustrato cambios sociales importantes como son el envejecimiento de la población (reforma de pensiones), la extensión de la igualdad de género, la segmentación del mercado de trabajo y la exclusión social (ampliada con la llegada de inmigrantes económicos). Cambios que demandan más una política de reforzamiento que de desmantelamiento del Estado de Bienestar. El proceso en el que nos encontramos está recorrido por la lucha de clases por cualquier lado que se le mire.

El Estado de Bienestar ha dejado de ser el marco institucional pacífico que permitía el encuentro de las fuerzas del trabajo y del capital. Fuerzas económicas poderosas, de mucho peso e influencia, consideran “insoportable” su carga económica e inviable financieramente. Internamente, el Estado de Bienestar se ha cuarteado por la segmentación, dando lugar a un peso cada vez mayor del asistencialismo, por una parte y, por otra a la mercantilización en la producción de servicios.

La sociedad civil en que se asienta el Estado de Bienestar es una sociedad que se desarrolla bajo fuerzas contrapuestas: una corriente influyente, aunque difusa y por ahora seguramente minoritaria, basada en el individualismo, propugna la mercantilización de diferentes actividades de la vida social; otra, defiende la reconstrucción de viejas identidades y vínculos sociales, a la defensiva, sobre todo, junto a nuevas formas de solidaridad y acción colectiva.

El impacto de la globalización no es determinante en la reestructuración del Estado de Bienestar; pero sí es un condicionante en términos ideológico-políticos y financieros. Ideológicamente se ha consolidado la visión de un Estado de Bienestar con un decreciente gasto público y menos comprometido con las necesidades sociales.

ESK defendemos el Estado de Bienestar como patrimonio social, basado en derechos y obligaciones sociales. Aunque estamos abiertos a las reformas que permitan integrar los cambios sociales que antes se han comentado, consideramos que todavía tenemos un Estado de Bienestar incompleto y de baja intensidad protectora que debe ser completado y mejorado. Es incompleto, por ejemplo, porque nuestro sistema sanitario no cubre todas las especialidades sanitarias (ortodoncia) y, sobre todo necesidades sociales relacionadas con la salud (es el caso de la dependencia), y también, porque el sistema educativo no abarca la escolarización desde los cero años y, sobre todo, no llega de forma efectiva a toda la gente, sino que le da un papel creciente a la oferta privada competitiva. En cuanto a los servicios sociales, su naturaleza asistencial y subsidiaria deja fuera a un número importante de ciudadanos y ciudadanas que superan los baremos de acceso. La exclusión de la vivienda de muchísimas personas es una realidad social muy amplia desde hace bastantes años. Por otra parte, la cobertura por desempleo sigue siendo claramente insuficiente debido a las barreras de acceso que establece y que perjudican a quienes buscan su primer empleo y a las personas con contratos temporales.

Nuestro Estado de Bienestar es de baja intensidad protectora. Esto acarrea que la existencia de bolsas de pobreza siga siendo una realidad; así como que existan espacios sociales de exclusión y precariedad en el ejercicio de los derechos sociales de colectivos como mujeres y jóvenes. En el mismo sentido cabe hablar de la insuficiencia de las pensiones en una parte del colectivo de pensionistas, a pesar de la mejora importante de los últimos años. Tampoco los sistemas de rentas mínimas garantizadas implantados hace casi dos décadas en la CAPV y en la CFN han conseguido cubrir este déficit de intensidad protectora que venimos denunciando.

5. La atención a la dependencia

Desde febrero de 2005, ESK estamos participando en la “Plataforma de Cuidados”, junto a grupos feministas y los sindicatos ELA, STEE-EILAS, CGT y LAB (CCOO participó hasta la aprobación de la Ley de Atención a la Dependencia del PSOE en diciembre de 2006).

Existe una demanda real de cuidados en nuestra sociedad, motivada, entre otros aspectos, por el aumento de la esperanza de vida de hombres y mujeres. Llegamos a más edad y esto conlleva, en muchos casos, la necesidad de ayuda para cubrir muchas de las actividades básicas de la vida cotidiana y también llegamos con enfermedades graves que requieren un mayor grado de atención.

Estas necesidades, que deberían ser cubiertas a través de políticas públicas, hasta ahora han sido cubiertas mayoritariamente por mujeres del entorno, con renuncia a sus propias necesidades vitales. La incorporación de la mujer al mercado laboral y los cambios que se van produciendo, tanto en las ciudades (la cons-

trucción de éstas no va en consonancia con las necesidades de las personas), como en la configuración de la familia (cada vez se dan más casos de familias monomarentales, monoparentales y familias más reducidas en número), hacen que se esté viendo la necesidad de cubrir todas estas necesidades desde la administración, creando servicios y, a su vez, empleo

Existe un gran campo de trabajo poco regulado que viene a cubrir parte de las necesidades existentes. El personal que trabaja en las residencias, las mujeres que trabajan en Ayuda a Domicilio y las empleadas de hogar (en este colectivo se encuadran muchas mujeres inmigrantes).

La atención a la dependencia cubre más campos que el de las personas mayores: la infancia y las personas con discapacidad; este último colectivo con grandes demandas de atención.

Tras año y medio de aplicación de la “Ley de Atención a la Dependencia”, se constata que no está sirviendo para garantizar el derecho a recibir cuidado ni para liberar a las mujeres de su rol de cuidadoras forzosas.

Varían mucho las prestaciones que se ofrecen dependiendo del territorio, siendo Bizkaia la que peor aplicación de la Ley está llevando a cabo. El tiempo de demora desde que se solicita la prestación hasta que se resuelve va de 10 meses a más de un año.

La prestación económica vinculada al servicio se ha implantado en Nafarroa, Gipuzkoa y Araba, no así en Bizkaia. La prestación económica para cuidado familiar es incompatible con recibir los demás servicios solamente en Bizkaia, no en el resto. En Araba y Gipuzkoa el servicio de ayuda a domicilio es compatible con la atención en un centro de día. En Nafarroa, la prestación de asistencia personal es compatible con el centro de día y ayuda a domicilió. La cuantía de las prestaciones económicas está en relación con la renta personal en Nafarroa, Araba y Gipuzkoa, no así en Bizkaia.

El acceso a las residencias tiene como condición el reconocimiento de deuda en Nafarroa, Araba y Bizkaia, no así en Gipuzkoa. En el cobro a las personas sin recursos para pagar la cuantía total del precio público, Gipuzkoa cobra el 85% de los ingresos garantizando un 20% del salario mínimo, Araba cobra un 80% dejando un mínimo ligeramente superior, Nafarroa cobra hasta el 90% pero les deja un mínimo bastante superior a las anteriores y Bizkaia cobra un 85% y no garantiza ningún mínimo.

Hay una cuestión de fondo: cómo está organizada la sociedad en la que vivimos, que nos coloca a mujeres y hombres en distintas esferas de la vida. La asunción por parte de los hombres de ser los que sustentan la economía familiar y las mujeres las que se encargan de los afectos y la atención en la esfera privada es la causante de las terribles desigualdades que vivimos.

Como organización sindical se nos presentan nuevos campos de trabajo que tienen que ver con la conciliación, la corresponsabilidad, la defensa del sistema de protección social, la valorización de los trabajos “feminizados” y las condiciones laborales de todo el personal que trabaja en estos sectores.

6. El derecho a la vivienda

El derecho al acceso a la vivienda viene siendo en los últimos años un problema social importante, que ha suscitado la expresión de colectivos y movimientos de protesta provenientes de diferentes sectores de la sociedad.

Aunque parece que el crecimiento potencial que se estaba produciendo ha parado y que el sector de la construcción se ha enfriado, no se puede pensar, de ninguna de las maneras, que el problema del acceso a la vivienda está resuelto. Y no está resuelto básicamente por dos aspectos: los precios a los que ha llegado la vivienda marcan unos topes inaccesibles para gran parte de la ciudadanía y porque ese enfriamiento de los precios se ve descompensado por el aumento de los tipos de interés.

En gran medida, esta situación viene provocada por la tibia y, a veces, inexistente política de las administraciones. No se han atrevido a entrar de lleno en el problema, bajo el argumento de que el sector de la construcción era un motor fundamental del crecimiento económico. Han permitido, cuando no alentado, un crecimiento absurdo de la construcción inmobiliaria, asentado en la especulación. Especulación que no les ha preocupado mucho, hasta que ha reventado la burbuja, porque se han beneficiado de ella como fuente de financiación municipal.

A lo largo de las últimas encuestas hemos visto cómo el acceso a la vivienda ha ido subiendo cualitativamente hasta colocarse en el tercer puesto de preocupación de la ciudadanía y es que, junto a la precarización del mercado laboral, lastra por años los proyectos vitales de las personas.

ESK no ha sido ajeno a esta situación. En los últimos 3 años hemos venido tomando parte en diferentes iniciativas que denunciaban la situación y, en el año 2007, sacamos un Gaiak con las reflexiones a las que habíamos llegado en el sindicato y que se centraban en los siguientes aspectos:

- El reconocimiento del acceso a la vivienda como un derecho. Derecho que viene recogido en la Constitución Española y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y que, sin embargo, ninguna de las administraciones con competencias ha trabajado para garantizarlo. Debido a esta vulneración, hay grandes capas de la sociedad que no pueden acceder a una vivienda, hipotecando la autonomía y la libertad de sus proyectos vitales.
- Una crítica de las actuales políticas administrativas. Ya que éstas van encaminadas, casi exclusivamente, a impulsar la tenencia en propiedad privada a través de la VPO, suponiendo un importante trasvase de fondos públicos a manos privadas y dirigiendo los mínimos esfuerzos a la potenciación de viviendas en régimen de alquiler social que permita el acceso a la parte de la población con menos recursos.
- Una apuesta por una política global. Una apuesta que tiene a las administraciones como impulsoras de políticas dirigidas a garantizar el acceso a una vivienda a toda la ciudadanía. Políticas destinadas a crear un parque de viviendas gestionadas por sociedades públicas y con el alquiler como propuesta para dar carácter efectivo al derecho de acceso a la vivienda.

Políticas que deben acompañarse de una actuación directa contra la existencia de viviendas vacías e infrautilizadas, poniendo freno al desastre medio ambiental que supone el ritmo de construcción de los últimos años y no utilizando la política fiscal como una herramienta para facilitar el acceso privado a la vivienda.

ESK defiende la legitimidad de la ocupación de vivienda vacía o abandonada, siempre que no emplee la violencia contra personas o que no ataque los intereses de quienes no quepa imputar como especuladores, por lo que abogará por la despenalización de la ocupación y su supresión del Código Penal.

A pesar de las variaciones de los últimos meses, el problema de la vivienda sigue vigente, por lo que ESK, dentro de nuestras posibilidades, seguiremos participando e impulsando, como hasta ahora, las diferentes iniciativas que puedan surgir con el objetivo de acumular las fuerzas necesarias que generen una presión social que obligue a cambiar a los principales actores (administraciones, constructoras, promotoras...) la visión actual del suelo público y de la vivienda como objeto de negocio y rentabilidad económica.

7. Solidaridad con los pueblos pobres del planeta

La desigualdad a nivel mundial es una realidad intrínseca al actual modelo neoliberal capitalista. Frente a la promesa de que la globalización neoliberal acercaría al desarrollo a todos los países del planeta, en los últimos decenios la situación ha empeorado. El 20% de la población más rica continúa percibiendo tres cuartas partes del ingreso mundial, mientras el 20% más pobre recibe tan sólo el 1,5%.

Sometidos al dictado de las políticas de ajuste estructural dictadas por el BM y el FMI, a las normas de comercio acordadas en la OMC y, más recientemente, a los Tratados de Libre Comercio o Acuerdos de Cooperación Económica, los países pobres sufren la entrada directa de las multinacionales y de inversiones extranjeras, sobre todo empresas petroleras, de gestión del agua y la banca.

Este nuevo fenómeno se está traduciendo ya en iniciativas concretas de denuncia y presión contra esas multinacionales, así como en actividades de colaboración de los movimientos sociales de los países afectados. Lo que se suma a las iniciativas por la abolición de la deuda externa y el reconocimiento de la deuda histórica y ecológica de los países ricos hacia los pobres.

ESK, dentro de nuestras posibilidades, debemos empujar en la dirección adecuada para promover una relación basada en la solidaridad entre las y los trabajadores que parta de:

- El reconocimiento y reparación de esta deuda histórica y ecológica.
- El combate común contra las mismas transnacionales que explotan a la gente y al medio ambiente en los países ricos, rechazando la idea de que es la gente de los países la que compite con nuestros salarios y empleos y exigiendo al empresariado que cumpla determinadas plataformas que respeten derechos suficientes de las y los trabajadores de esos países.
- La denuncia del carácter perverso de las cláusulas sociales que se imponen a esos países, aparentemente destinadas a defender derechos básicos de los y las trabajadoras y realmente dirigidas a aumentar la capacidad competitiva de las multinacionales.
- Reclamar al Gobierno español (que ratificó en el año 2007 el Convenio 169, suscrito en 1989, sobre pueblos indígenas y tribales, de obligado cumplimiento a partir de ese momento) que haga cumplir el mismo a las empresas que operan en esos países.

ESK seguiremos participando en iniciativas de denuncia y movilización, así como en proyectos solidarios que, en cada ámbito territorial, nos sean propuestos por organizaciones con las que colaboramos en este tipo de preocupaciones.

8. Lucha por los derechos de las mujeres

La Marcha Mundial de Mujeres es la movilización de las mujeres de todo el mundo en la denuncia, sensibilización y lucha, contra todo tipo de violencia y pobreza. ESK ha participado en la organización y acciones, y continuará haciéndolo en los próximos años.

El 8 de marzo tiene especial importancia en la lucha de las mujeres por sus derechos, ya que la presencia y denuncia en la calle y en los centros de trabajo lleva un mensaje de rebelión que tiene que ser tenido en cuenta. ESK tiene un compromiso de participar, tanto desarrollando campañas propias, como en coordinación con otras organizaciones feministas.

La violencia contra las mujeres existe en todos los ámbitos y con diferentes intensidades, desde la más brutal hasta la más invisible, tolerada y reiterada, es decir, actitudes que ignoran, subordinan y minan a las mujeres. Todas estas violencias se dirigen contra las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. ESK debe estar siempre alerta ante cualquier tipo de agresión y luchar contra ellas de una manera contundente.

CAPÍTULO 5

ÁMBITO INTERNO

I. El Plan de Igualdad de ESK

El Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de ESK es uno de los proyectos más importantes que hemos abordado desde la IIª Asamblea General de ESK de octubre de 2003.

Respondía a la necesidad de poner en marcha una estrategia de trabajo sistemático y ambicioso, destinada a combatir la desigualdad de género que se manifestaba, sobre todo, en la escasa y decreciente participación de mujeres en estructuras del sindicato y cuyas causas radican en cuestiones profundas y estructurales del propio sindicato.

Tras dos años de trabajo para diagnosticar la situación y definir las líneas de trabajo, el Plan de Igualdad se ha convertido en una importante herramienta de trabajo para el sindicato

Se ha constituido el Equipo de Implantación del Plan de Igualdad de ESK, con personas de Gipuzkoa, Araba y Bizkaia, con el objetivo de coordinar e impulsar las medidas necesarias en pro de una igualdad efectiva entre hombres y mujeres dentro de ESK. Es necesario que también personas de Nafarroa se integren a este grupo para poder hacer extensivo el proceso por la igualdad en todos los territorios en los que ESK tiene representación

El Grupo de Implantación no debe ser considerado un mero grupo de trabajo, sino el motor que impulse todo el proceso en pro de la igualdad efectiva, para lo cual es preciso dotarle de los suficientes recursos humanos, materiales y de tiempo.

La coordinación de la Comisión General con el Equipo de Implantación debe ser fluida y permanente, proveyendo aquélla los medios necesarios para que se implemente el Plan de Igualdad.

Además del Equipo de Implantación, y enmarcada como propuesta en el diagnóstico del Plan, se ve la necesidad de crear Grupos de Trabajo provinciales que asuman el proceso dentro de cada provincia. Ahora bien, es responsabilidad de todas las personas integrantes de este sindicato trabajar por conseguir la igualdad efectiva entre las mujeres y hombres que lo componemos.

Para mejorar la participación en la vida y la estructura del sindicato se ha adoptado una serie de medidas, entre las que ha destacado en este último curso la formación, tanto en género como en la adquisición de ciertas habilidades (lenguaje no sexista, hablar en público...). No obstante, la formación con perspectiva de género deberá ser una constante en la vida del sindicato

Otra medida adoptada para fomentar y mejorar la participación en la vida del sindicato ha sido la elaboración de un “Protocolo de Acogida”, orientado a tener un conocimiento más profundo y un contacto más directo entre el sindicato y las personas que se afilian al mismo. En la puesta en marcha y funcionamiento de este protocolo es imprescindible la implicación de los distintos órganos del sindicato, en especial de las secciones sindicales por su cercanía a los trabajadores y trabajadoras.

Para fomentar hábitos de comunicación interna y externa que favorezcan la integración, se ha editado una Guía que facilita la utilización inclusiva y no sexista del lenguaje por todas y cada una de las personas integrantes del sindicato. Ahora ya no hay excusa para seguir utilizando un lenguaje que invisibiliza a las mujeres.

Además, se ha creado una sección permanente en el Arian con el nombre “Berdintasunarantz”, dedicada a la igualdad de oportunidades. Para que esta sección cumpla con su finalidad, es imprescindible que todas y todos aportemos nuestra experiencia y conocimiento en temas de igualdad.

Aún nos queda mucho camino por recorrer para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto dentro de este Plan de Igualdad de Oportunidades. Entre esos objetivos destaca como prioritario lograr un incremento de la participación activa de las mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones del sindicato, en especial en aquellos niveles en los que se encuentran subrepresentadas.

Una de las cuestiones fundamentales para lograr el objetivo señalado es introducir en el funcionamiento de las estructuras de la organización (horarios y duración de las reuniones, órdenes del día, actas, métodos de participación, tono de los debates, etc.) cambios que favorezcan la conciliación de la vida personal con la sindical.

2. Estructura organizativa

Criterios básicos

ESK es un sindicato cuyo ámbito de trabajo se extiende a Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa, donde desarrolla su actividad y acopla su estructura organizativa. Sus criterios de actuación vienen definidos por el con-junto de resoluciones aprobadas en las Asambleas Generales.

Adecuar esos criterios, convirtiéndolos en líneas sindicales de actuación según las distintas realidades y tareas a las que nos enfrentemos, es una ocupación que corresponde realizar a cada uno de los instrumentos organizativos de que nos dotemos. La Comisión General es la encargada de hacerlo para el conjunto de la organización en el ámbito de Hego Euskal Herria.

ESK es un sindicato plural en el que, desde el compromiso común con los valores que defiende y que se recogen en las resoluciones de sus asambleas, conviven personas política e ideológicamente diferentes. Esta pluralidad, junto a las percepciones sobre los distintos elementos que inciden en la política vasca y navarra (solución del conflicto, actitud del Estado y actividad de ETA), nos crea dificultades para llegar a acuerdos políticos e ideológicos. Más allá de los acuerdos específicos que se puedan lograr, no debemos situar estas cuestiones en el centro de nuestra actividad.

Establecer este compromiso, para evitar que nos divida lo que tiene que ver con “la política”, redundará en beneficio de la actuación común y consensuada, que abarca el grueso de nuestra actividad como sindicato.

Con el objetivo de evitar manipulaciones o malentendidos, será incompatible la pertenencia a la Comisión General y la ostentación de cargos de representación política (quedan fuera de este criterio las concejalías). En la misma línea, la afiliación procurará no usar su pertenencia al sindicato, o el cargo que ostente dentro de ESK, en apoyo a una opción partidista.

La Comisión General representa al conjunto del sindicato y pone en práctica las decisiones y las orientaciones de la Asamblea General y de la Comisión General Ampliada. Por lo tanto, las decisiones relativas a iniciativas, campañas o actividades que abarcan al conjunto de ESK serán de aplicación en toda la organización, quedando a la autonomía de las Comisiones Provinciales, Grupos de Trabajo o Secciones Sindicales las decisiones que tengan que ver con su ámbito de actuación.

La toma de decisiones en la Comisión General y en las Comisiones Provinciales se atenderá a los siguientes criterios:

- En cuestiones que afecten al ámbito de la política, los temas abordados por la Comisión General serán resueltos por la decisión que este órgano adopte. Dicha decisión deberá contar con una mayoría de las dos terceras partes de las personas que la componen.
- En aquellos casos en que una Comisión Provincial esté en desacuerdo con una decisión, de ámbito político o sindical, aprobada por la Comisión General, ambos órganos buscarán el consenso. Si no fuera posible, la Comisión Provincial concernida tomará la decisión que considere conveniente. Para ello, esta decisión deberá contar con una mayoría de las dos terceras partes de sus componentes.

La estructura organizativa

La estructura organizativa de ESK se sustenta en los siguientes órganos de participación y dirección:

- Las Secciones Sindicales.
- Los Grupos de Trabajo.
- Las Asambleas de Delegadas y Delegados.
- Las Comisiones Provinciales.

- La Comisión General.
- La Comisión General Ampliada.
- La Asamblea General.

Todos ellos basan su función en la persecución de los objetivos siguientes:

- Traducir los valores que defendemos en propuestas concretas de actuación sindical.
- Extender esos valores al conjunto de la afiliación y a la actividad diaria de las secciones sindicales.
- Poner los medios adecuados para la extensión y potenciación de esos valores.
- Facilitar la participación del conjunto de la afiliación en la toma de decisiones.

De manera específica, se debe tener en cuenta que los objetivos prioritarios marcados en nuestra anterior Asamblea General, la renovación y feminización de los órganos de dirección y de la representación sindical en las empresas, se han cubierto con enormes deficiencias y limitaciones.

Así, si bien es cierto que la renovación de delegados y delegadas ha sido suficientemente satisfactoria (un 50% de las personas elegidas como delegadas en sus empresas son nuevas en esa representación) y, aunque con menor intensidad, las Comisiones Provinciales han vivido un notable rejuvenecimiento, tanto la Comisión General Ampliada como la Comisión General mantienen, con toda crudeza, las mismas carencias detectadas hace 5 años.

La escasa participación de mujeres en los órganos de dirección y el insuficiente rejuvenecimiento de la composición masculina de los mismos reflejan un fracaso de los objetivos marcados en 2003 y la ineludible obligación de resolver esas carencias con decisión y prontitud.

Uno de esos objetivos, el rejuvenecimiento, es viable a corto plazo. La composición de los órganos de dirección que surjan de esta Asamblea General tiene que ser reflejo de ello.

No ocurre lo mismo en lo relativo a su feminización. Una parte de esa carencia pasa por el compromiso de incorporar a esos órganos el mayor número posible de mujeres. Pero la solución cabal vendrá de la mano de la realización plena del Plan de Igualdad en marcha. Un plan que, tal y como se señala en el apartado anterior de esta ponencia, conforma un eje fundamental de nuestro trabajo en los próximos años.

Ese negativo balance obliga al conjunto de la estructura de ESK a mantener estos objetivos como ejes fundamentales de los próximos años.

Las Asambleas de Delegadas y Delegados

Las Asambleas de Delegadas y Delegados son un elemento fundamental de participación y dirección de ESK en su ámbito.

Cada provincia, o comarca en su caso, las convocará habitualmente con periodicidad mensual. Sus funciones serán: posibilitar la información proveniente de otros órganos de dirección y de la actividad sindical, facilitar la comunicación entre la Comisión Provincial y el conjunto de las personas delegadas, debatir y preparar las iniciativas y campañas promovidas por el sindicato, debatir asuntos de interés de otros movimientos... Tendrán capacidad de decisión, previa información y posterior debate, sobre aquellos asuntos en que hubiera discrepancias en la Comisión Provincial.

Las Secciones Sindicales

Como instrumento más directo de nuestra intervención en las empresas, las Secciones Sindicales tienen un papel fundamental en la actividad de ESK. Fomentar su capacidad autónoma para la intervención en su ámbito de actuación pasa por facilitar su aportación a las Comisiones Provinciales, o comarcales, y ampliar su capacitación a través de la formación.

Los Grupos de Trabajo

La experiencia muestra que la Comisión General, para su buen funcionamiento, precisa de Grupos de Trabajo que realicen un seguimiento regular de las actividades del sindicato, tanto de la acción sindical como de su actividad interna, así como para la socialización de experiencias y el establecimiento de pautas comunes de intervención en diversos terrenos.

Desde ese punto de vista, el fortalecimiento de los Grupos de Trabajo ya establecidos forma parte de una de las prioridades del sindicato para los próximos años. Así, los Grupos de Negociación Colectiva, Salud Laboral e Implantación del Plan de Igualdad, así como aquellos que se consideren necesarios, deben tener una atención especial en su vertiente de ámbito de coordinación comarcal, provincial o nacional, ya que de ellos deben surgir los criterios y pautas de actuación comunes al conjunto del sindicato.

Así mismo, la necesidad de mantener una coordinación necesaria para la publicación de la revista Arian y el mantenimiento de la página WEB exige la creación de un Equipo de Redacción con un componente, al menos, de cada provincia.

La participación de cada Comisión Provincial en la coordinación de los Grupos de Trabajo es especialmente importante. Por ello, todas las Comisiones Provinciales deberán tomar las medidas oportunas para potenciar en su ámbito respectivo los Grupos de Trabajo ya existentes y aquellos que pudieran crearse posteriormente.

El reconocimiento de las dificultades actualmente existentes para que todas las provincias participen en todos los Grupos de Trabajo nos obliga a realizar un planteamiento menos ambicioso, pero que nos permita, en el plazo más breve posible, conseguir los objetivos de asegurar la coordinación efectiva, la socialización de experiencias y el establecimiento de pautas comunes de intervención.

En los grupos de Acción Sindical y Salud Laboral la participación de las cuatro provincias será inmediata. Así mismo, se establecerá una persona de cada provincia para coordinar la línea editorial de la revista y realizar el seguimiento de los contenidos de la misma y de la página WEB. De manera habitual, será el propio Equipo de Redacción quien asuma estas tareas.

La Comisión Provincial de Navarra, en el plazo de un año desde la celebración de la Asamblea General, se compromete a presentar un Plan de Igualdad propio o una adaptación del general para la provincia de Navarra. Una vez puesto en marcha dicho plan, se mantendrá la coordinación con el Equipo de Implantación de la CAPV.

Las Comisiones Provinciales

Las Comisiones Provinciales serán la dirección del sindicato para todos aquellos asuntos que afecten en exclusiva a su propio ámbito de actuación.

La elección del número y las personas que compondrán la Comisión Provincial (salvo las ya elegidas para la Comisión General) se realizará en Asamblea de Afiliadas y Afiliados de cada provincia en el plazo de dos meses desde la celebración de la Asamblea General.

Las personas que sustituyan las vacantes que puedan producirse o, en su caso, las nuevas incorporaciones serán propuestas por la propia Comisión Provincial y confirmadas por la Asamblea de Delegadas y Delegados respectiva.

Esta elección deberá tener en cuenta el equilibrio entre hombres y mujeres, la renovación y la representación de empresas y sectores.

Su composición y las variaciones que puedan producirse en el tiempo se darán a conocer a la Comisión General, a la Ampliada y al resto de las Comisiones Provinciales.

En sus reuniones, abiertas a quienes deseen participar aunque sin el derecho a voto que corresponde a las personas elegidas para su composición regular, se tomarán las decisiones por votación y mayoría simple (salvo los casos en que se establece la mayoría cualificada de dos tercios).

Las personas de cada provincia que formen parte de la Comisión General serán componentes de la Comisión Provincial e informarán de la actividad global del sindicato, transmitiendo la información, promoviendo el debate y recogiendo el sentir de las Comisiones Provinciales y/o de las Asambleas de Delegadas y Delegados en aquellos temas que se consideren importantes.

Las Comisiones Provinciales pondrán un cuidado especial en involucrarse en la aplicación del Plan de Igualdad, adecuando sus horarios y métodos de trabajo en el camino de facilitar y promocionar la participación activa de las mujeres y una adecuada conciliación de la vida laboral, personal y sindical de todas y todos sus componentes.

La Comisión General

Esta comisión estará compuesta por 20 personas afiliadas, elegidas en la Asamblea General a propuesta de cada Comisión Provincial, teniendo en cuenta criterios como el peso de la afiliación de cada provincia, el equilibrio entre hombres y mujeres, la renovación, las sensibilidades, la representación sectorial...

Se fija los 60 años como edad máxima para formar parte de la Comisión General. Se establece un periodo transitorio no superior a tres años para cubrir este objetivo.

Cada provincia deberá, cuando menos, elegir a cuatro personas, al menos una de ellas mujer, que tendrán como prioridad su aportación y asistencia a esta Comisión General. El resto de puestos hasta 20 sólo podrán ser cubiertos por mujeres.

Sus decisiones, en todas aquellas cuestiones que afecten al conjunto de la organización, se tomarán por votación y mayoría simple.

En su seno se atribuirán las responsabilidades personales necesarias para atender las tareas comunes del conjunto de la organización.

Esta comisión podrá cooptar, para el funcionamiento regular de la misma y en atención a tareas y proyectos que puedan surgir o se decidan acometer, a un número de personas nunca superior a 6, manteniendo la proporción entre hombres y mujeres y siempre que se obtenga en su elección la aprobación de la Comisión General Ampliada.

Las dimisiones o bajas que se produzcan en la Comisión General serán obligatoriamente reemplazadas por elección de la Comisión Provincial a que pertenecieran y confirmadas por la Comisión General Ampliada.

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

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

La Comisión General se reunirá una vez cada 2/3 semanas, o cuando el propio órgano así lo considere necesario, en reuniones en las que podrán participar personas no elegidas pero sin derecho a voto.

Dependerán de la misma las publicaciones y la propaganda común del sindicato, la coordinación de los Grupos de Trabajo en el ámbito del conjunto de ESK, así como la preparación y el impulso de campañas sindicales o socio-políticas de interés para el conjunto del sindicato.

Grupo Dinamizador de la Comisión General

La experiencia de estos años y las dificultades habidas para garantizar un buen funcionamiento de la Comisión General nos plantean la necesidad de constituir un Grupo Dinamizador con el objetivo de preparar las reuniones y órdenes del día y agilizar las cuestiones organizativas y administrativas. Este grupo, en ningún caso tendrá carácter decisorio ni podrá sustituir en sus funciones a la Comisión General, a la que deberá dar cuenta de su actividad.

El Grupo Dinamizador estará compuesto como mínimo por una persona de cada provincia. Al menos dos de estas cuatro personas serán mujeres y se buscará cierto equilibrio generacional.

Será la Comisión General Ampliada, a petición de la Comisión General, en base a la experiencia acumulada, la que podrá decidir variar el número de personas que lo componen, así como sus funciones, salvaguardado su carácter no decisorio.

La Comisión General Ampliada

Es la dirección del sindicato a todos los efectos. Sus decisiones en cuestiones comunes al conjunto de la organización afectan a la totalidad del sindicato.

Nunca sus decisiones podrán ser contrarias a lo acordado por la Asamblea General.

Estará compuesta por las personas pertenecientes a la Comisión General más otras 50 personas afiliadas al sindicato, elegidas, y en su caso destituidas, por la Asamblea Provincial de Afiliados y Afiliadas respectiva, en proporción a la afiliación/representación de cada provincia. Se elegirán en el plazo de dos meses desde la celebración de la Asamblea General.

Este sistema de distribución de afiliación/representación se utilizará para el reparto proporcional entre hombres y mujeres en cada provincia.

Las personas que sustituyan las vacantes que puedan producirse serán elegidas por la Asamblea Provincial de Delegadas y Delegados respectiva y confirmadas por la propia Comisión General Ampliada en su siguiente reunión.

Su composición y las variaciones que puedan producirse en el tiempo se darán a conocer al resto de estructuras del sindicato.

Será convocada por la Comisión General al menos cada 4 meses y sus reuniones serán abiertas a la participación de otras personas ajenas a lo señalado en el párrafo anterior pero sin derecho a voto.

Las decisiones se tomarán por votación y mayoría simple, salvo que un 30% de las personas asistentes a la reunión estime que una decisión puede ser de tal envergadura que para ser aprobada deba contar con el apoyo de la mayoría absoluta.

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

La Asamblea General

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

Será convocada por ésta cuando lo considere conveniente y, en todo caso, al menos cada cinco años.

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

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

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

Criterios prioritarios

En la composición de todas y cada una de las estructuras de dirección del sindicato habrá de prestarse especial atención a que las mujeres ocupen un nivel de representación adecuado a su presencia numérica en el sindicato.

Enmarcado dentro del Plan de Igualdad, cada organismo pondrá los medios necesarios para que sus mecanismos de reunión, discusión y toma de decisiones contemplen la renovación necesaria para crear un espacio de organización y participación de plena igualdad.

De igual manera, habrá de tener en cuenta el necesario rejuvenecimiento de las estructuras del sindicato.

Finanzas

El modelo de las finanzas de ESK se sustenta en la unidad y la solidaridad.

Su gestión depende de la Comisión General, que elegirá la persona o personas responsables de las mismas.

Las Comisiones Provinciales gozarán de autonomía suficiente para gestionar los gastos necesarios de la actividad regular en su ámbito territorial, debiendo someter a aprobación de la Comisión General la utilización de recursos para gastos o inversiones estructurales o permanentes. Se considerarán tales: los gastos de personal, las inversiones inmobiliarias, los gastos en publicaciones y propaganda cuando impliquen importes elevados o importes continuados antes inexistentes y aquellos gastos que se salgan de lo habitual, tanto por su carácter como por su elevado importe.

La Comisión General dará cuenta del estado de las finanzas a la Comisión General Ampliada, al menos una vez al año. Dicha información se hará seguir a las Comisiones Provinciales.

La información referida a las finanzas de ESK será dada a conocer al conjunto de la afiliación en las Asambleas Generales.

Las publicaciones de ESK

ESK expresa sus opiniones, básicamente, a través de las publicaciones regulares, la página web y los boletines territoriales, de empresas o sectores. Ello exige una atención muy cuidada no sólo en sus contenidos sino, también, en su imagen y presentación, debiendo ocupar el euskara una parte significativa.

De esas publicaciones deben deducirse los criterios sindicales que guían nuestra acción, pero también aquellos valores que pretendemos configuren el espíritu y la práctica interna del sindicato.

La atención a la situación específica de discriminación a las mujeres, la preocupación por los sectores sociales más desfavorecidos, la defensa de las reivindicaciones sociales, el apoyo al euskara, así como la defensa de los derechos humanos para todas las personas, deben ser elementos determinantes de todas las publicaciones del sindicato.

El arian, revista mensual de ESK, así como los gaiak, destinados a abordar de forma monográfica determinados debates y conclusiones del sindicato, dependen de la Comisión General.

El arian, que es difundido al conjunto de la afiliación, es un instrumento que requiere el esfuerzo colectivo del sindicato y, así, debe recoger tanto la actividad realizada en los centros de trabajo como la actividad interna del sindicato. Nutrir sus páginas de contenido, de referencias de lucha y de actividad, destinadas a mejorar el que-hacer de ESK, exige dedicarle un esfuerzo permanente.

Los boletines territoriales, de empresa o sector dependen de la organización correspondiente en cada caso. Atender los criterios comunes señalados para nuestras principales publicaciones debe ser una preocupación elemental en todos los casos.

La página web, que permite llegar a un sector amplio de la población, amén de compartir los criterios señalados, exige, por su dinamismo, una atención diaria y su alimentación permanente. Tarea al alcance de todas las provincias y a la que debemos prestar la atención debida.

3. Afiliación y participación

ESK es un sindicato que lleva años persistiendo contra la corriente. Es un colectivo, no el único, cuya supervivencia en el gran río del sindicalismo mayoritario se debe a un discurso y a una práctica más radicales que conectan, todavía, con un número nada desdeñable de trabajadoras y trabajadores.

Mantener la independencia de criterios ante las empresas y la Administración exige tener medios propios, humanos y materiales, no dependientes de fuentes ajenas. Hoy en día, ESK se autofinancia, prácticamente en el 95% de su presupuesto, con las cuotas de la afiliación.

Pero, al mismo tiempo, sigue siendo un colectivo pequeño, con una renovación en marcha de sus delegadas y delegados, así como de sus direcciones. En ambos campos hay todavía carencias evidentes, de mujeres y de jóvenes fundamentalmente.

Para mantener estos rasgos característicos y asentar la renovación, al tiempo que intentar tener más ambición en campos de intervención hoy casi marginales, ESK precisa, indefectiblemente, dar un empujón en dos aspectos centrales: la afiliación y la participación.

La afiliación

En este apartado, el objetivo, aparentemente evidente pero no tanto en realidad, es crecer.

En la práctica totalidad de las empresas en que ESK tiene representación sindical, vía elecciones, el número de votos no se corresponde, ni de lejos en muchos casos, con la bastante menor afiliación. Hay que diseñar en cada sitio planes periódicos con el objetivo de atraer al sindicato a esas personas votantes todavía no afiliadas.

Estos planes, coordinados si es posible por las Comisiones Provinciales, utilizarán los materiales editados por el sindicato y tendrán en cuenta las especificidades de cada sitio, priorizando dirigirse a mujeres y jóvenes.

Por otro lado, en buena parte de las empresas donde existe ESK hay grupos de trabajadoras y trabajadores no directamente contratados (ETTs, contratas, subcontratas...) y otras personas con presencia esporádica (eventuales, fijas-discontinuas...). En estos casos, y de modo también periódico, habrá que estudiar las formas para entrar en relación con ellas y ellos. Todas esas personas deberían conocer la existencia de ESK, saber cómo actúa sindicalmente y que tiene las puertas abiertas a su participación.

La participación en la vida del sindicato

Creer en afiliación es indispensable para mantener y mejorar los medios, humanos y materiales, con que opera el sindicato y garantizar la independencia del mismo.

Sin embargo, no es suficiente. El sindicalismo que ESK practica y aspira a seguir practicando precisa de la participación de la mayor parte posible de la afiliación. Y ello a diversos niveles.

Se debe aspirar a la participación, en mayor o menor medida, de todas las personas en el funcionamiento de su Sección Sindical. Por tres motivos centrales: se enriquece la propia Sección Sindical, posibilita la rotación de sus representantes sindicales en el tiempo y se libera parcialmente de actividad en la empresa a algunas de estas personas para que puedan colaborar en otras instancias del sindicato (comisiones de dirección, grupos de trabajo...).

Las Secciones Sindicales de cierto tamaño deben crear las condiciones para que parte de sus representantes sindicales dediquen una porción de su tiempo a construir y dirigir el sindicato más allá de la empresa. Su participación activa en órganos territoriales de dirección o en grupos de trabajo sectorial es básica para el mantenimiento de un sindicato como ESK. Al mismo tiempo, disminuye los riesgos de burocratización siempre presentes en tales estamentos.

La figura de delegada o delegado de Sección Sindical debe ocupar un lugar importante en este capítulo de tareas, dado que sus compromisos y responsabilidades en el Comité de Empresa son habitualmente menores, lo que les deja más tiempo para colaborar en las tareas generales del sindicato.

El conjunto de las personas que disponen de horas sindicales debería ver sus posibilidades de participación en las tareas señaladas en el párrafo anterior. Como mínimo, su presencia en las Asambleas de Delegadas y Delegados, siempre que sea posible.

En cada uno de estos casos hay que dedicar una atención especial, porque los desequilibrios actuales son evidentes, a favorecer la presencia activa de mujeres. Ello exige entrar en detalle sobre cuáles son las razones que dificultan su participación. Probablemente, la puesta en marcha del Plan de Igualdad en que está inmerso el sindicato facilitará las cosas, pero es importante aplicarlo.

La renovación generacional, vital para ESK, pasa por la participación gradual de la gente joven en los diversos ámbitos de actuación, desde la Sección Sindical hasta los órganos de dirección, pasando por los Grupos de Trabajo o las asambleas. Las Secciones Sindicales lo deben tener siempre presente.

Desde los órganos territoriales se planificará la forma en que las personas no delegadas o no afiliadas en Secciones Sindicales grandes tengan espacios de participación, ya sean pasivos (charlas...) o de colaboración (grupos de trabajo, debates...).

4. La Asesoría jurídico-sindical, activo fundamental de ESK

La asesoría jurídico-sindical siempre ha tenido en ESK un papel más importante que el que ha podido jugar en otros sindicatos. Desde luego que las razones históricas de su nacimiento como CAES y el grado de autonomía mantenido durante años con relación a ESK, así como su propia proyección pública, exterior a las siglas del sindicato, han tenido su importancia en este sentido. Sin embargo, en los momentos actuales, de plena integración como asesoría jurídico-sindical de ESK y con la renovación que se ha empezado a llevar a cabo, sobre todo en alguno de los despachos, la trascendencia del papel diferencial que juega nuestra asesoría hay que buscarla fundamentalmente en dos terrenos: en el de la integración en el proyecto sindical y en el del buen hacer y la capacidad profesional.

El terreno de la integración en el proyecto va más allá de compartir los objetivos e ideas del sindicato. Una parte mayoritaria de las profesionales y de los profesionales de la asesoría forma parte de la vida regular del sindicato, asumiendo incluso tareas dirigentes.

El terreno del buen hacer y de la capacidad profesional nos remite a la funcionalidad práctica que tiene, sobre todo en los tiempos que corren (por el bajo tono combativo de la lucha sindical y por la importancia de una afiliación que demanda asesoría con base en el aseguramiento laboral con el que entiende su vínculo sindical), una asesoría prestigiada. Y la nuestra lo es. No debemos escondernos en falsas modestias. Quienes, en el mundo sindical, conocen bien a ESK desde fuera de nuestro sindicato siempre se han extrañado de que un sindicato pequeño pudiera contar con despachos jurídico-laborales tan eficaces en las cuatro provincias.

Con las características que se acaban de comentar, resulta obvio que planteemos que la asesoría jurídico-sindical es uno de los activos más importantes con que ESK cuenta. Y no sólo para el momento presente, sino con proyección de futuro. Porque la asesoría, como hemos podido comprobar por la propia experiencia, integrada en la acción sindical de las empresas, puede jugar un papel de atracción de nueva afiliación y de incremento de la dimensión del propio sindicato.

5. Formación, una tarea permanente. Nuevas tecnologías.

La formación como tarea permanente para la acción sindical.

Los cambios operados en los sistemas de producción y gestión de las empresas (comercial, pero sobre todo de recursos humanos) han modificado de forma sustancial el marco de relaciones en su seno.

Hacer frente a esta situación en el trabajo por garantizar y ampliar los derechos de los trabajadores y trabajadoras demanda un esfuerzo permanente de formación de las y los sindicalistas de ESK.

Más aún cuando, fruto del esfuerzo por el rejuvenecimiento que hemos hecho entre las y los delegados y la incorporación de nuevas empresas, ha cambiado nuestra composición interna.

La formación ha de ser una prioridad en el trabajo interno de ESK. Se puede dividir en dos apartados:

- Formación técnica, jurídico-laboral (derecho laboral y procedimientos, salud laboral, medio ambiente, seguridad social, igualdad de género, etc.).
- Formación social y política, para comprender el complejo mundo en el que vivimos.

Además de los cursos generales que realizamos de una manera secuencial, dirigidos especialmente a las nuevas y nuevos delegados, debemos profundizar en otros espacios formativos, crear espacios de formación permanente.

Las Comisiones Provinciales deberán integrar en su agenda esta tarea y garantizar que se cumple, articulando momentos en nuestra actividad sindical para formarse, debatir y reflexionar sobre cuestiones jurídicas, temas de actualidad socio-laboral, etc.

La Asamblea de Delegados y Delegadas es, también, un espacio útil para desarrollar esta formación, haciéndola compatible con los objetivos que la misma tiene encomendados.

5.1 Nuevas tecnologías

Desde ESK hemos de asumir de forma autocrítica la tardanza en adecuarnos a las nuevas tecnologías y las posibilidades que éstas ofrecen en el ámbito de la comunicación (tanto interna como externa) y la participación en la vida del sindicato.

Asimismo, es necesario profundizar más en la formación de la estructura de ESK y el mayor aprovechamiento de estas herramientas en nuestra acción sindical y comunicación social.

Entre los pasos que hemos dado se encuentra la página web del sindicato, pero, para que sea útil, es necesario dotarle de contenido y que éste sea de interés. Esto exige recoger en ella la acción sindical que realizamos en los centros de trabajo, para lo que es necesario que la misma forme parte de la preocupación de las Secciones Sindicales y de los delegados y delegadas del sindicato.

En lo que respecta a la comunicación interna del sindicato, el correo electrónico es una herramienta que permite agilizar la información y la comunicación en la estructura del sindicato. Tener actualizadas las listas de correos electrónicos nos permitiría una comunicación mucho más ágil y económica y nos facilitaría trasladar con mayor calidad y cantidad información de interés.

6. Medios de comunicación

En una sociedad en la que la comunicación y los medios de comunicación ocupan un lugar de primer orden, la presencia en los mismos adquiere una relevancia importante para cualquier colectivo social que quiera proyectar su actividad al conjunto de la sociedad.

La comunicación con los medios es deficitaria en el quehacer de ESK. A pesar de nuestra historia y del arraigo en los sectores en los que intervenimos, seguimos siendo un colectivo desconocido para amplios sectores de la población. Más aún en un contexto en el que, por regla general, los grandes medios de comunicación tienden a marginar la actividad de colectivos minoritarios como el nuestro.

Por ello, será difícil estar presente en los mismos si por nuestra parte no ponemos los medios humanos y materiales para ello.

Esto significa:

- Dotarnos de un equipo de comunicación bilingüe que sea referente para los medios, establezca una relación directa con las personas referenciales de los mismos y les traslade la opinión de ESK sobre los temas de actualidad sindical (mediante tribunas, comunicados, etc.).
- Planificar adecuadamente el espacio de los medios de comunicación para las campañas centrales del sindicato.
- Mantener una comunicación fluida con las distintas estructuras del sindicato para trasladar a los medios aquellas noticias de interés que se produzcan en las empresas en que estamos.

7. El euskara en ESK

En la II Asamblea General de ESK nos proponíamos una serie de retos para colaborar, como sindicato, en la normalización del euskara, en nuestro interior y en el ámbito laboral fundamentalmente. Un somero repaso nos indica una situación de mantenimiento en estos años transcurridos. Cumplimos unos mínimos, especialmente en las publicaciones generales, mientras persisten carencias en la utilización cotidiana. Por otro lado, es complicado saber cómo estamos zona a zona.

Éstos eran los retos, así nos hemos movido por ellos y de este modo hay que continuar afrontándolos:

- Animar a la afiliación euskaldun a utilizar el euskara con asiduidad y a la afiliación no-vasco hablante a aprenderlo. Es algo imposible de medir. No parece haber habido cambios sustanciales, más allá del loable esfuerzo de algunas personas. Es posible hacer bastante más, pero en este momento sólo a nivel individual.
- Cumplir los compromisos adquiridos con Kontseilua (25% de euskara en el arian, resto de publicaciones -carteles, octavillas...- en bilingüe; en los demás niveles se intentará llevar a la práctica los criterios o compromisos adquiridos). Se cumple en gran medida en las publicaciones más colectivas. Queda mucho por mejorar en los papeles de empresa o sector. Para avanzar en el objetivo de que los boletines del sindicato a nivel sectorial o de empresa cuenten con un espacio en euskara, se habilitará un servicio de ayuda para la traducción en el ámbito que, tras estudiarlo, se vea más factible.
- Favorecer el uso y promoción del euskara en el conjunto de actividades públicas de ESK. En estos años, nuestra presencia pública no ha sido muy asidua; más o menos, se ha cumplido. Habría que asegurarlo al 100% (portavoces, ruedas de prensa, charlas...). Es por ello que ESK se compromete a asegurar el bilingüismo en los actos públicos, ruedas de prensa, etc., organizados por el sindicato. Así mismo, se tendrá en cuenta el bilingüismo en las relaciones con otras organizaciones.
- Facilitar y promocionar el uso del euskara en las reuniones internas del sindicato, habilitando los medios necesarios para ello. Ningún avance sustancial. Se usan los medios técnicos (traducción simultánea al castellano) en la Asamblea General y poco más. Normalmente, queda a criterio de la persona interviniente. Aquí el esfuerzo sigue siendo, básicamente, personal.

En adelante, en las Asambleas Provinciales del sindicato la mesa debe contar con al menos una persona bilingüe que garantice la introducción de los temas importantes en euskara y posibilite que sea utilizado por las personas que lo deseen.

En los locales del sindicato se garantizará una primera atención en euskara a las personas que lo demanden y se informará al público de tal posibilidad. Si en alguno de ellos no se puede garantizar esa atención de inmediato se tomarán medidas para que este objetivo se vaya cubriendo.

- Impulsar la utilización del euskara en el ámbito que nos es más propio, el sindical, incorporando en la negociación colectiva reivindicaciones que conduzcan a la normalización de su uso, en las relaciones internas y externas de las empresas, y a facilitar su aprendizaje y uso por parte de las trabajadoras y trabajadores. No es algo sencillo. La pobreza generalizada de la negociación colectiva no deja muchas puertas a los puntos “maría”. Se podría avanzar redactando una cláusula marco, que se adecue a cada situación (algo así se ha trabajado en las reuniones Kontseilua-sindicatos), a condición de que, luego, las personas de ESK se lo tomaran en serio ante las plantillas y en las mesas negociadoras en que participen.

Se recompondrá en el conjunto el Grupo de Trabajo “Euskara” (casi inexistente en la práctica durante estos años), con una persona responsable de la Comisión General y la participación de, al menos, una persona de cada provincia. No precisa un alto ritmo de reuniones, pero la redacción y seguimiento de un Plan de Euskara en base a los puntos anteriores podría suponer un avance cualitativo y, por ello, dicho Grupo de Trabajo se compromete a presentarlo a la Comisión General en el plazo de un año. Este plan tendría un seguimiento anual.

8. Elkartasun fondoa

En los primeros meses del año 2005 pusimos en marcha ESKko ELKARTASUN FONDOA. Echamos a andar una idea, varias veces comentada y siempre dejada de lado por un exceso de prudencia ante lo que considerábamos demasiado arriesgado para un sindicato como el nuestro. Pero no sólo eso; teníamos en la cabeza el convencimiento de que la única caja de resistencia posible y conveniente era la que aglutinaba colectivamente a la totalidad de las personas afectadas por una huelga. Lo que en otros momentos denominábamos “cajas unitarias”.

Poco a poco, y después de bastantes discusiones, fuimos llegando a la conclusión de que, sin desmerecer nada nuestra idea original, era preciso acompañarla a las necesidades y posibilidades del tiempo en que vivimos. A partir de ahí, el riesgo a correr fue apareciendo como menor y, en todo caso, perfectamente asumible. Pasados más de tres años, habrá que concluir que el atrevimiento ha quedado compensado por el buen funcionamiento de ELKARTASUN FONDOA, sin estridencias ni sobresaltos.

Se trataba de poner en funcionamiento una caja de resistencia y, por consiguiente, de lo que hablábamos era de dineros, no de otra cosa. Uno de los temores que nos acompañaba a la hora de conversar sobre la viabilidad de tal proyecto era un cierto convencimiento de que no tendríamos capacidad económica para ello. Pues bien, tres años después podemos comprobar que la caja tiene dinero suficiente para cumplir con su objetivo y que será poco probable que lleguemos a la bancarrota. Ni que decir tiene que la poca conflictividad laboral existente en estos tres años ha contribuido a facilitar la puesta en funcionamiento de una idea que en otras condiciones laborales y sociales habría sido muy costosa.

La III Asamblea General de ESK ha aprobado el reglamento que figura como ANBEXO II

Anexo I

PLAN DE IGUALDAD

Diagnóstico sobre la estructura sindical

En cuanto a la afiliación, contamos con un 43% de mujeres, siendo el grupo más numeroso el de edades entre 40 y 50 años (en el de hombres el más numeroso es el de mayores de 50). El 80% de mujeres afiliadas se encuentran en los sectores de Limpiezas, Varios (textil, alimentación, madera y transporte) y Sanidad. En el caso de los hombres, el 70% se ubica en el Metal y Varios. En la nueva afiliación registrada en los últimos cinco años las mujeres aventajan a los hombres (45% frente a 39%).

Si miramos a los datos de la gente delegada de ESK, el 33% son mujeres y el 67% hombres. La mayoría está por encima de los 40 años (los hombres delegados son más jóvenes que las mujeres: el 30% tiene menos de 40 años, frente al 20% de las mujeres). Casi la mitad de las delegadas (42%) ejerce su actividad en el sector Limpiezas, mientras que la mitad de los delegados (52%) lo hacen en el Metal. Entre el personal delegado, el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de hombres.

Casi la mitad de las personas liberadas del sindicato, incluida la asesoría, (45% de trabajadores/as de ESK), son mujeres. El 80% de las personas trabajadoras de menos de 40 años son mujeres (los hombres de más de 50 años suponen el 72%). Todas las personas que desempeñan tareas administrativas son mujeres. Al igual que sucedía con las delegadas, las trabajadoras presentan como colectivo niveles de instrucción más altos que los hombres.

Aunque no es un dato del diagnóstico, si es preciso apuntar aquí que las contrataciones de los últimos 5 años nos dan un saldo negativo en la acción positiva: de 6 contrataciones, 3 han sido mujeres y 3 hombres. Las dificultades, han tenido que ver con encontrar candidatas que cubrieran las expectativas que hemos puesto y, en algunos casos de liberadas, con mantener en el tiempo el compromiso. Esta apuesta no cumplida a favor de la feminización en la contratación nos tiene que hacer reflexionar.

Diagnóstico sobre la dinámica interna del sindicato

En términos globales se observa que las mujeres están subrepresentadas respecto a su base sindical en todas las estructuras formales del sindicato (Comisión Nacional Ampliada, Comisión Nacional, Comisiones Provinciales y Comisiones de Trabajo), salvo en la Comisión del Área Mujer.

Sobre las formas y modos de participar, se analizaron tres áreas, sin llegar a resultados muy definidos. En el área de las Tareas de Afiliación hay tendencia (con marcadas diferencias provinciales) a que las mujeres desempeñen tareas de intendencia (reparto de folletos, pegada de carteles...). En el área de Lenguaje y Contenidos, aunque se reconoce que existe un esfuerzo por incorporar la perspectiva de género, se asume que se necesita todavía mucho trabajo para sistematizar y normalizar en el lenguaje escrito y, sobre todo, en el oral, la inclusión del impacto diferencial entre mujeres y hombres. En cuanto al área que agrupa las Formas de Participar, es evidente que las maneras de estar, los códigos de relación y la forma de participar se ven condicionados por: el peso que tienen mujeres y hombres en los distintos espacios de participación, los sectores de actividad a los que representan, las formas, modos, tonos de los discursos en órganos como la Comisión Nacional, Comisiones de Trabajo o Asambleas de Delegadas y Delegados. Se considera que existen tanto hombres como mujeres que tienen unas formas de discurso y un talante directo y contundente que, en algunos casos, pueden llegar a coartar la participación de determinadas personas menos experimentadas.

Con relación a las principales dificultades para la participación de las mujeres, se han detectado 5 escenarios como los más determinantes:

- *Las horas sindicales.* La mayor presencia de mujeres en sectores más precarios, en centros de trabajo de menor tamaño, limita sus posibilidades de crédito horario y de utilización real

de horas sindicales.

- *La dinámica sindical.* Se percibe el sindicato como un espacio masculino (demandas y reivindicaciones hechas desde los hombres), con un ambiente poco atractivo (discusiones prolongadas y reiterativas).
- *Las creencias y actitudes.* Se refleja una contradicción en cuanto desde el sindicato se tiene la creencia de estar ofreciendo las mismas oportunidades de participación a hombres y mujeres y, sin embargo, las propias mujeres manifiestan una falta de esperanza ante la posibilidad de un cambio en el mundo sindical hacia formas de participación y de funcionamiento más integradoras, así como un reconocimiento de que su tendencia a delegar supone un obstáculo para aumentar el actual nivel de participación.
- *La conciliación.* La falta de conciliación entre la vida laboral y sindical con la personal y familiar es una de las mayores dificultades que las mujeres encuentran para estar presentes en los espacios participativos. La maternidad, la asunción del trabajo reproductivo (labores domésticas, cuidado de las personas dependientes) y la incompatibilidad de horarios de las reuniones, dificultan la participación de las mujeres.
- *La preparación y experiencia.* La falta de experiencia y de conocimiento de la dinámica sindical conlleva inseguridad en las mujeres dificultando su participación; y en los hombres, tendencia a la delegación de tareas que suponen una mayor representatividad. Esta misma inexperiencia en los hombres jóvenes es salvada en parte por un exceso de seguridad y de competitividad y afán de protagonismo.

Respecto a la actividad de ESK en temas fundamentales de Igualdad de Oportunidades, el diagnóstico reflejaba este cuadro:

- En cuanto a compromiso sindical, un alto grado por el trabajo que se viene desarrollando desde hace años y por la ideología sensible a este tema que siempre ha mantenido ESK.
- Respecto a las situaciones de desigualdad, hay una des-sintonía entre la gente delegada y la que trabaja en el sindicato. Son estas últimas personas las que piensan que en ESK existen situaciones de desigualdad cuyo origen está en: aspectos culturales y educacionales; presencia mayoritaria de hombres en sectores de actividad más relevantes; ausencia de corresponsabilidad en el desempeño del trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes; necesidad de las mujeres de adoptar formas y modos de participación masculina.
- Sobre la conciliación, se apuntan tres factores como los más determinantes por el peso que están teniendo en la vida interna de ESK: a) el de las personas dependientes bajo responsabilidad de las mujeres; b) el de los tiempos, con horarios y duración de las reuniones que, por un lado no se correlacionan con su eficacia y, por otro, no tienen en cuenta las necesidades y disponibilidades de las mujeres; c) el de la existencia de espacios informales (pero importantes para el debate, el traspaso de información, etc.) donde la participación de las mujeres es menor que la de los hombres.

En las encuestas y entrevistas en que se basó el estudio de la realidad interna de ESK que dio lugar al diagnóstico se preguntó a la gente sobre varios temas que afectaban a las soluciones para combatir la desigualdad. Para eliminar las desigualdades más fuertes se veía necesario:

- a) compatibilizar la vida laboral-sindical y la vida familiar-personal;
- b) aumentar la participación de las mujeres en puestos de responsabilidad o toma de decisiones;
- c) garantizar la formación y capacitación bajo criterios de igualdad de oportunidades. Como tendencia de conjunto se observaba que estaba produciéndose una apertura a la afiliación de más mujeres por un lado, pero, por otro, una carencia de medidas que faciliten su participación.

Se estima que son aspectos positivos ante las expectativas que ha abierto el Plan de Igualdad:

- a) una actitud general de compromiso y un estar abiertos y abiertas al resultado del diagnóstico;
- b) una disposición a participar en el Plan en forma de Grupos de discusión y Grupos de Trabajo;
- c) el reconocimiento a la labor del Área de la Mujer y al trabajo previo en Igualdad de Oportunidades;
- d) el inicio de un debate interno, así como la implicación de diferentes personas.

A pesar de los anteriores elementos positivos y de que se estima que la ejecución del Plan es un proceso necesario, se percibe con cierto pesimismo la implicación de los hombres y la posible prolongación en el tiempo sin alcanzar resultados.

Se demandaba formación sobre: conciliación de la vida familiar y laboral, la situación de hombres y mujeres ante el empleo y conceptos básicos sobre Igualdad de Oportunidades.

Propuestas para crear las condiciones necesarias para integrar el enfoque de género de manera transversal en todas las estructuras de trabajo y en la vida regular de ESK

A continuación van las propuestas de trabajo para implantar el Plan de Igualdad. Están divididas en cuatro áreas. Algunas de ellas ya están en marcha. Otras son objetivos que requerirán plazos para su realización, así como la concreción de los instrumentos con los que se debe contar para alcanzarlos.

Área 1 - Condiciones para la implantación del Plan

Objetivo 1. Establecer las condiciones necesarias para que el Plan pueda ponerse en marcha. Este objetivo exigirá tres tipos de acciones:

- Constituir equipos de trabajo específicos, en los niveles provinciales y del conjunto de ESK, formados por personas que sean representativas de la diversidad de estructuras, sectores y colectivos generacionales, así como de los hombres y mujeres que conviven en ESK.
- Asignar a una persona la dinamización y dirección del proceso de implantación del Plan en ESK, garantizando su experiencia y/o capacitación específica en el ámbito de las políticas de género. Definir sus funciones y establecer su tiempo de dedicación al proyecto.
- Priorizar acciones para convertirlas en proyectos de trabajo y planificar la puesta en marcha y diseñar indicadores, calendario, medios, recursos, personas implicadas, ámbitos e instrumentos necesarios para una evaluación anual de los resultados de aplicabilidad del Plan.

Objetivo 2. Asegurar la difusión y el seguimiento del Plan. Para alcanzar este objetivo se necesita:

- Difundir el diagnóstico y las propuestas del Plan de Igualdad a las personas que integran el sindicato, implicándolas en la puesta en marcha y haciéndolas partícipes del proceso.
- Diseñar una estrategia de comunicación interna continua que informe acerca de las actuaciones que se desarrollen en materia de Igualdad de Oportunidades en el sindicato, definiendo para ello canales, medios, procedimientos y periodicidad del proceso e identificando personas claves dentro del proceso.
- Diseñar una estrategia de comunicación externa continua que informe sobre las actuaciones que se desarrollen en materia de Igualdad de Oportunidades desde ESK, favoreciendo la coordinación con los demás sindicatos y con el movimiento feminista en materia de igualdad.

Área 2 - Conciliación y corresponsabilidad

Objetivo 1. Sensibilizar a la organización de las consecuencias de la no corresponsabilidad en el desempeño de las tareas domésticas y de cuidado de personas dependientes. Este objetivo se despliega en dos acciones:

- Realizar sesiones de sensibilización en grupo que fomenten la reflexión colectiva en torno a las diferencias entre los mensajes de igualdad y la actividad cotidiana, con el fin de eliminar estereotipos en función del sexo.
- Realizar acciones de sensibilización dirigidas a los hombres del sindicato en materia de igualdad.

Objetivo 2. Mejorar la conciliación de la vida personal/familiar con la vida laboral/sindical. Tres acciones para garantizar el objetivo:

- Establecer medidas orientadas a pautar y sistematizar la participación en ESK (orden del día, reuniones acotadas en el tiempo, información previa, figura de dinamización, etc.)

- Reducción de tiempos de las reuniones, adecuando los horarios de éstas a las necesidades de conciliación existentes.
- Fomentar la corresponsabilidad en las tareas de cuidado e impulsar la utilización de permisos y licencias de paternidad y cuidado de hijas, hijos y personas dependientes, por parte de los hombres.

Área 3 - Participación y empoderamiento en las estructuras del sindicato

Objetivo 1. Fomentar la entrada, inserción y permanencia de las mujeres y personas jóvenes en el sindicato. Lo que se conseguirá a través de:

- Establecer un protocolo de acogida orientado a dotar de habilidades sindicales que ayuden a delegadas y delegados a comprender e integrarse en la dinámica del sindicato, con el objetivo de facilitar su participación y el relevo generacional.
- Sistematizar o, en su caso, desarrollar un sistema coordinado de tutorización, en el cual las personas experimentadas del sindicato ejerzan de tutor o tutora y desarrollen labores de acompañamiento a personas sin o con poca experiencia en tareas concretas.
- Establecer niveles intermedios de dedicación a la labor sindical con objeto de repartir el trabajo e integrar gradualmente a mujeres y jóvenes en estas tareas.
- Potenciar una mayor participación de los hombres en labores de intendencia (reparto de folletos, pegada de carteles, ensobrado, gestiones varias...), orientada a romper roles y a la distribución más igualitaria de las tareas existentes en ESK.

Objetivo 2. Incrementar la participación activa de las mujeres y las personas jóvenes en los distintos ámbitos de toma de decisiones del sindicato, prestando especial atención a la definición de mecanismos orientados a aumentar su participación en los niveles donde están subrepresentadas. Las acciones en que se concreta este objetivo son nueve:

- Analizar los principales factores que frenan la participación de las mujeres y las personas jóvenes en base a las conclusiones del diagnóstico, con el objetivo de identificar formas de participación y funcionamiento más integradoras.
- Fomentar la integración de mujeres delegadas en sectores masculinizados, mediante campañas específicas y/o medidas de otro tipo, con el objetivo de integrar las necesidades de las mujeres en la acción sindical.
- Fomentar la participación de las mujeres afiliadas de sectores de actividad como Administración y Correos en los actos públicos o eventos programados con el fin de hacerlas visibles.
- Promover la incorporación de mujeres, en particular jóvenes, en las comisiones y grupos de trabajo existentes, teniendo en cuenta las diferencias entre provincias.
- Fomentar la promoción a niveles superiores de responsabilidad de las mujeres y personas jóvenes integradas en niveles intermedios de participación.
- Garantizar a las mujeres la formación en temas sindicales para facilitar su participación y asunción de responsabilidades.
- Potenciar las labores de preparación de las reuniones y lectura de documentos por parte de las mujeres con el objetivo de aumentar su implicación y participación.
- Potenciar la participación de las mujeres en la elaboración de la revista arian.
- Limitar la toma de decisiones a los ámbitos formales de participación.

Objetivo 3. Establecer los mecanismos necesarios para evitar desigualdades entre las personas trabajadoras del sindicato. Incluye dos medidas:

- Proporcionar una formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres a la plantilla del sindicato, garantizando un conocimiento práctico suficiente que permita integrar la perspectiva de género en las distintas áreas de trabajo.
- Definir criterios objetivos de selección de personas, libres del sesgo de género.

Área 4 - Materiales, lenguaje y comunicación

Objetivo 1. Fomentar hábitos de comunicación interna que favorezcan la integración. Se despliega este objetivo en tres acciones:

- A partir de las conclusiones del diagnóstico, realizar un análisis exhaustivo de las formas de participación en el sindicato.
- Elaborar una guía o protocolo de estilo sobre contenidos y formas de comunicación integradoras, tanto orales como escritas, y difundirlo entre la organización.
- Realizar un seguimiento y evaluación de la utilización del protocolo y proponer, en su caso, medidas correctoras para lograr el cumplimiento del objetivo de referencia.

Objetivo 2. Sistematizar la utilización inclusiva del lenguaje, imágenes y contenidos en los materiales elaborados por ESK. Dos acciones para implementar el objetivo:

- Utilizar imágenes de tipo no sexista en las publicaciones, que eliminen la perpetuación de los roles y estereotipos de género. Incluir fotografías de mujeres realizando tareas denominadas propias de hombres o en ámbitos en los que hasta ahora han sido mayoría los hombres y viceversa.
- Crear una sección permanente en el arian dedicada a la Igualdad de Oportunidades.

Anexo I

REGLAMENTO DE “ESKko ELKARTASUN FONDOA”

PREÁMBULO

El presente Reglamento tiene por objeto regular el funcionamiento de ESKko ELKARTASUN FONDOA.

ESKko 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. Por todo ello, los criterios que regulan las ayudas pretenden dar continuidad, y ser coherentes, con los valores solidarios y de equidad que caracterizan a ESK.

Esta concepción, un Fondo con un objetivo determinado y estrictamente separado de las finanzas regulares del sindicato, es, también, su propio límite.

CAPÍTULO PRIMERO: DE LA FINANCIACIÓN

Artículo 1.

ESKko ELKARTASUN FONDOA se financiará a través de las siguientes fuentes:

- 1.1 El 10% de las cuotas de afiliación.
- 1.2 Los rendimientos que se obtengan por el capital acumulado en ESKko ELKARTASUN FONDOA.
- 1.3 Las aportaciones voluntarias que se realicen expresamente para el mismo.
- 1.4 Las aportaciones extraordinarias de los fondos regulares de ESK, que pudieran aprobarse excepcionalmente por parte de la Coordinadora General Ampliada, en momentos de necesidades apremiantes o no contempladas en este Reglamento.

Estas aportaciones extraordinarias tendrían, con carácter general, la consideración de préstamos a devolver.

Artículo 2

ESKko 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 ESKko ELKARTASUN FONDOA, las personas afiliadas a ESK deben cumplir los siguientes requisitos:

- 3.1 Estar al día en el pago de sus cuotas y pagar el tipo de cuota, reducida o normal, según corresponda por ingresos inferiores o superiores al SMI, respectivamente
- 3.2 Llevar afiliadas al menos 3 meses antes del momento en el que se pudiera tener derecho a percibir la prestación.

Artículo 4

- 4.1 Las prestaciones de ESKko ELKARTASUN FONDOA tendrán como referencia el Salario Mínimo Interprofesional que esté en vigor en el momento en que se produzcan.
- 4.2 La prestación diaria será igual al SMI anual dividido entre 360.

Artículo 5

Se tendrá derecho a la prestación de ESKko ELKARTASUN FONDOA a partir del 3º 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 15 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 si se tratara de huelga indefinida.

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 completas 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 que afecten a personas afiliadas con contratos a tiempo parcial, las ayudas se guiarán por los siguientes criterios:

- 7.1 A efectos de la prestación del Fondo, el contrato a tiempo parcial, o la suma de ellos, se considerará como jornada completa.
- 7.2 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 tengan.
- 7.3 Los contratos parciales concentrados en determinados días (por ejemplo, fines de semana) se prorratearán a jornada diaria a efectos de la prestación, de forma que ésta sea equivalente a la que se percibiría en contratos parciales distribuidos durante la semana.

Artículo 8

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

Artículo 9

En el supuesto de un eventual agotamiento de ESKko ELKARTASUN FONDOA, el sindicato pondrá en marcha los mecanismos posibles de solidaridad económica colectiva, para que, hasta donde sea factible, se puedan mantener las ayudas reguladas en este Reglamento.

Artículo 10

ESK promoverá y sostendrá activamente la constitución de “cajas unitarias” en todos los conflictos en los que participe.

En caso de que se constituyan “cajas unitarias”, ESK buscará acuerdos en los que, entre otras posibles, figuren fórmulas como las siguientes:

- 10.1 ESKko ELKARTASUN FONDOA complementará lo percibido de la “caja unitaria”, hasta alcanzar el nivel de las condiciones establecidas por este Reglamento.
- 10.2 ESKko ELKARTASUN FONDOA aportará a la “caja unitaria” el importe que correspondiera ser percibido por la afiliación de ESK y ésta recibirá las ayudas que distribuyera la “caja unitaria”.

CAPÍTULO TERCERO: DE LA GESTIÓN

Artículo 11

La gestión de ESKko ELKARTASUN FONDOA se llevará acabo por una Comisión Gestora de 5 personas, dependiente de la Coordinadora General y compuesta de la siguiente manera:

11.1 Una persona de cada herrialde, elegida por la Comisión de Herrialde correspondiente y que, a su vez, asumirá la responsabilidad del funcionamiento de Elkartasun Fondoa en el herrialde

11.2 Una persona elegida por la Coordinadora General, de entre quienes la componen y que, a su vez, asumirá la responsabilidad de la coordinación y funcionamiento de la Comisión Gestora.

Artículo 12

12.1 La Comisión Gestora de ESKko ELKARTASUN FONDOA elaborará un informe anual, en el que se dará cuenta de la gestión financiera y se realizará una valoración acerca de su funcionamiento. Este informe se presentará a la Coordinadora General.

12.2 Asimismo, la Comisión Gestora será la encargada de resolver las excepcionalidades que pudieran plantearse y, si fuera necesario, emitir una opinión razonada ante la Coordinadora General, a la que corresponderá adoptar una resolución definitiva.

Artículo 13

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

CAPÍTULO IV: DE LA VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

Artículo 14

14.1 Este reglamento será de aplicación a partir del 1 de Enero de 2009, tras su aprobación por la III Asamblea General de ESK y mantendrá su vigencia hasta que una nueva Asamblea General lo modifique. No obstante, por circunstancias especialmente relevantes, el Reglamento podrá ser modificado, transitoriamente hasta la siguiente Asamblea General, por una mayoría cualificada (2/3) de la Comisión General Ampliada.

RESOLUCIONES

Resolución de la la IIIª Asamblea General de ESK

1. Razones internas a la organización de ESK de Nafarroa han conducido a que una parte mayoritaria de la delegación que le correspondía a este territorio haya considerado la conveniencia de no participar en la IIIª Asamblea General. Ello no ha impedido que la Asamblea Provincial de Nafarroa haya aprobado la asistencia, como delegados y delegadas, de aquellas personas que así lo decidan. Igualmente, dicha Asamblea Provincial no puso obstáculo a que Xabier Barber, único candidato propuesto en la misma, sea postulado por parte de Nafarroa a la futura Comisión General de ESK que se elegirá en la III Asamblea General.
2. La Comisión Nacional Ampliada celebrada el 27 de octubre de 2008 ha considerado que, a pesar de lo expuesto en el punto anterior, la IIIª Asamblea General goza de plena legitimidad, tanto con relación a los debates y decisiones que se adopten sobre la ponencia y las resoluciones que se aprueben, como en lo que tiene que ver con la elección de la Comisión General entrante.
3. La Comisión Nacional Ampliada, con 42 votos favorables, ha decidido que la III Asamblea General debe celebrarse en las fechas previstas (6 votos optaban por aplazarla y hubo dos abstenciones).
4. Así mismo, la Comisión Nacional Ampliada, con el fin de dar la salida más oportuna a la situación planteada, somete a esta III Asamblea General de ESK la ratificación de la siguiente propuesta:
 - ESK en Nafarroa abrirá un periodo de reflexión y debate para llevar a cabo una Conferencia en ese territorio en la que se aborde la renovación de sus órganos de dirección y el modelo de organización o de relación, en su caso, que proponen al conjunto de ESK.
 - La Comisión General elegida en esta IIIª Asamblea General gestionará, mientras tanto, las relaciones a mantener con ESK de Nafarroa.
 - La III Asamblea General encomienda a la Comisión General entrante la organización del debate en el conjunto del sindicato acerca de las propuestas que puedan surgir del proceso de reflexión y debate de Nafarroa.
 - Así mismo, dicha Comisión General propondrá a la Comisión General Ampliada la convocatoria de una Asamblea General extraordinaria si las conclusiones de los debates planteados anteriormente la hicieran necesaria.

La actitud pública de ESK en el escenario actual

La dirección de ESK decidió dejar fuera de las Ponencias de la IIIª Asamblea General las cuestiones relacionadas con el ámbito de la política. Y, de manera específica, aquellas relacionadas con las distintas miradas, sensibilidades y aspiraciones que se derivan de las distintas identidades y sentimientos de pertenencia nacional, así como las que se refieren a la vulneración de derechos humanos, civiles y políticos en nuestra sociedad.

Se hizo así por dos razones:

1. Porque somos un sindicato cuya unidad, además de en su implantación territorial, se sustenta, fundamentalmente, en los valores y criterios que compartimos en relación con la actividad sindical y social.
2. Porque las distintas miradas, sensibilidades y aspiraciones políticas que confluyen en nuestra organización, como resultado de la pluralidad existente en la misma, hacen actualmente imposible la formulación de un programa o ideario político que contenga el suficiente consenso en torno al mismo. Esto nos ha conducido, durante estos últimos años, a una permanente discusión y consumo de energías, tanto en lo relativo al campo de las alianzas, como al de las demandas que sobre esta cuestión llegaban al sindicato.

Con esta resolución no se pretende llegar a una definición común de los procesos que han conducido a la realidad política actual, ni tan siquiera establecer una descripción que trate de constituirse en la única lectura posible de ella o de los mecanismos necesarios para modificarla.

Se trata de reconocernos en aquello que compartimos de esa realidad y alcanzar un acuerdo de mínimos en torno al comportamiento de ESK en la misma.

Miradas ante la realidad

En ESK, sin ser las únicas, conviven en lo sustancial dos miradas diferenciadas en la interpretación de los hechos y razones que dan sustento a la actual situación conflictiva.

- - Una de ellas considera que el actual marco político, la separación institucional de la CFN y la CAPV, y la subordinación de las mismas al poder central de Estado y a la Constitución, son producto de una imposición basada en la negación de la existencia del pueblo vasco como sujeto de decisión política.

Ante ello, una parte minoritaria, pero significativa, de las poblaciones de ambas comunidades percibe con angustia y sentido de injusticia la actual vertebración política y aspira a un cambio profundo de las relaciones institucionales actuales.

Desde esta mirada, lo anterior (junto a factores endógenos) explica la actual existencia de ETA. Sin embargo, nada de ello justifica la persistencia de sus modos de actuación.

- - Desde la otra mirada, no negando los elementos antidemocráticos con que se saldó la transición política, se entiende que el tiempo transcurrido, la consolidación y desarrollo del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Autónoma Vasca y del Amejoramiento del Fuero, así como las distintas ocasiones en que se ha manifestado la ciudadanía a través de las consultas electorales, definen una realidad democrática, aún imperfecta, en la que se han conformado sentimientos de identidad y pertenencia plurales, así como aspiraciones políticas, absolutamente legítimas, aunque diferentes a las del pasado. En esa realidad social y política, la existencia de ETA es el principal problema, tanto desde un punto de vista ético, cuanto porque su actividad no tiene cabida ni justificación alguna.

Esas distintas miradas no impiden el mantenimiento de unos criterios comunes a la hora de desarrollar el trabajo sindical de ESK. La actuación del sindicato, en el terreno de la política y de la defensa de los derechos humanos, civiles y políticos se debe sustentar en las percepciones comunes de la realidad.

Los elementos ineludibles de la realidad política

Más allá de las desigualdades, injusticias y conflictos inherentes a toda sociedad capitalista como ésta en la que vivimos (hechos que están en el origen y siguen siendo la razón de nuestra lucha), ESK percibe

estar en lo que podemos definir como una realidad política no normalizada, si la entendemos en comparación con los países de nuestro entorno.

La ausencia de normalización es producto, cuando menos, de los siguientes elementos:

- La negativa del Estado a reconocer el derecho a la libre expresión y a la capacidad de decisión de las comunidades respecto a su articulación institucional.
- La existencia de la organización armada ETA y las consecuencias de sus actividades.
- Las actuaciones del Estado que han supuesto la ilegalización de partidos políticos y organismos sociales y que en su práctica represiva da cobertura, explícita o implícitamente, a la conculcación de derechos elementales y a la práctica de la tortura.

Junto a ello, es manifiesta la división interna que existe, tanto en la CAPV como en la CFN, sobre el encaje de estas entidades políticas dentro del Estado español y sobre las relaciones que pudieran existir entre ambas.

La lucha armada practicada por ETA concita el rechazo mayoritario de la sociedad. Esa mayoría social considera inaceptables los medios utilizados por ETA (el asesinato, la extorsión y las prácticas generadoras de miedo e inseguridad) y la relación de esos medios con los fines que se dicen defender o perseguir. La inmensa mayoría de la sociedad considera ilegítimo el empleo de esos medios como mecanismo para exigir o fomentar el cambio del modelo institucional en vigor.

El Estado, apoyado por las principales fuerzas políticas, y con la coartada de la derrota de ETA, lleva décadas practicando políticas de orden público que suponen un inaceptable recorte de libertades que afectan, sobre todo, a algunos sectores de la sociedad (entre otros, cierre de medios de comunicación, ilegalización de organizaciones políticas y sociales, conculcación de derechos humanos de presos y presas...).

Las vías ensayadas, desde la transición en los años 70 para lograr la normalización política de la sociedad en la que operamos, no han obtenido resultado alguno. La institucionalización basada en dos estatutos de autonomía, en la CAPV y la CFN; los intentos de erradicar la actividad armada de ETA, a esa organización o a quienes la apoyan, por medio de la actividad policial y represiva; los intentos de integrar a ETA y su mundo a través del dialogo y la negociación; o el intento de superar el actual marco institucional por medio de iniciativas promovidas por el Parlamento vasco, se han mostrado ineficaces hasta el momento.

Sobre nuestras aspiraciones y nuestros compromisos

Aspiramos a vivir en una situación política normalizada (en el sentido antes descrito). Lo que entraña, como mínimo:

- Que desaparezca la violencia de ETA.
- Que el Estado abandone las prácticas represivas y el recorte de libertades. Que las personas encarceladas por motivos políticos vayan recuperando la libertad.
- Que se establezcan mecanismos que permitan una reforma institucional del status actual de la CFN y de la CAPV, tanto en su relación con el Estado, como en la relación entre ambas; reforma que dé satisfacción al sentir de las mayorías en ambas comunidades y reconozca derechos para las minorías.
- Que se arbitren medidas efectivas que reconozcan y ayuden a paliar las consecuencias personales y sociales sufridas por las víctimas de la conculcación de derechos por parte del Estado y de la lucha armada de ETA.

Aspiramos, también, a que se normalicen las relaciones entre las instituciones de la CAPV y la CFN y a conseguir una relación política e institucional acorde con los innumerables elementos históricos, lingüísticos, culturales y políticos que compartimos. Una relación que, en todo caso, ha de ser producto de la decisión democrática ejercida por cada una de las dos comunidades.

Defendemos el dialogo y la negociación como mecanismo útil para sentar las bases de esta normalización política. Pero junto a ello, tenemos claro que la desaparición de la violencia de ETA contra las personas y la eliminación de las prácticas represivas y del recorte de las libertades por parte del Estado, no están subordinados, vinculados o condicionados a ese diálogo o negociación.

La implicación de ESK en la defensa de nuestras aspiraciones

Resulta imposible conocer cómo van a desarrollarse los acontecimientos y, por tanto, no podemos adelantar cuál será nuestra ubicación concreta en cada uno de los futuros escenarios.

Por ello debemos guiarnos por los siguientes criterios, siempre desde la constatación de que la capacidad de ESK para incidir en el curso de los acontecimientos es reducida:

- Apoyar aquellas iniciativas acordes con nuestras aspiraciones arriba señaladas. Y criticar los sucesos que vayan en sentido contrario.
- La defensa de nuestras aspiraciones debe quedar absolutamente nítida. Lo que implica que en diversas ocasiones tendremos que declinar nuestra participación en agrupamientos o demandas de actividad que no permitan mantener este criterio, mostrándonos más exigentes y activos en la expresión pública autónoma de nuestras opiniones políticas.
- Buscar de forma activa y permanente, el consenso entre las diversas sensibilidades políticas existentes en el seno de ESK, con conciencia plena de que ello condicionará, en determinadas coyunturas, la forma que deberán adoptar nuestras apariciones políticas.

ESK CON LAS PERSONAS INMIGRANTES

1.- El 5,5% de la población de la C.A.P.V. y el 10,5% de la de Navarra es extranjera, siendo la mayoría trabajadores y trabajadoras.

Esta población extranjera, diferenciada por su estatus administrativo en comunitaria y extracomunitaria, no goza de los mismos derechos socio laborales y políticos que la autóctona, especialmente la extracomunitaria que, a su vez, y en demasiadas ocasiones, es, además, víctima de diversas formas de racismo y xenofobia.

2.- Una parte importante de la población extracomunitaria sigue encontrándose en situación de irregularidad administrativa, sin la autorización de trabajo y residencia. La irregularidad en unas cantidades altas, muy significativas, es un fenómeno crónico, estructural, del fenómeno migratorio tal y como se ha desarrollado en el Estado español. Esos miles de trabajadores y trabajadoras en situación irregular se ven en la obligación de trabajar en la economía sumergida para subsistir, sin contrato de trabajo, sin afiliación y alta en la Seguridad Social, con sometimiento a la explotación más descarnada en el ámbito laboral y con el miedo metido en el cuerpo ante la posibilidad de su detención y el inicio de un procedimiento de expulsión.

3.- El sistema actual de permisos de trabajo y residencia temporales y las condiciones que se requieren para poder renovarlos, además de ser una carrera de obstáculos infernal, ha creado y construido un tipo de trabajador/a muy frágil desde el punto de vista socio laboral, dependiente de un permiso para poder trabajar, con sujeción a una sobrecarga administrativa que le fragiliza durante muchos años, en permanente situación de desigualdad con respecto al resto de los trabajadores y trabajadoras. La dependencia de un permiso de trabajo, que primero hay que conseguir y después renovar, es propia y exclusiva de los y las trabajadoras extranjeras extracomunitarias y se suma a los problemas generales del funcionamiento del mercado de trabajo. Se ha construido un tipo de trabajador/a muy presionable, que debe responder al doble reto de mantener el empleo para mantener sus papeles en regla y de mantener sus papeles en regla para mantener o aspirar a tener un empleo legal.

Esta fragilidad socio laboral se está haciendo particularmente visible e insoportable en este período de crisis, donde están aumentando de manera exponencial las denegaciones de renovación de los permisos de trabajo y residencia por no cumplir las obligaciones de cotización exigidas por la ley, lo que conlleva la pérdida del trabajo regular y la aplicación de diligencias de salida obligatoria del país.

ESK tiene que luchar por la igualdad, por la igualdad de derechos de todos los trabajadores y trabajadoras más allá de su origen nacional. Y tiene que combatir las expresiones de xenofobia que se dan en el seno de las y los trabajadores, así como las tendencias que tienden a culpabilizar a la población inmigrante de las malas condiciones laborales, desconociendo su situación específica y las presiones que sufren.

4.- El Gobierno ya ha anunciado que va a recortar derechos en cuanto a la reagrupación familiar, dificultando la reagrupación de los y las ascendientes por considerar que son un gasto neto y que consumen prestaciones sociales, especialmente sanitarias. Se van a poner mayores obstáculos para que los trabajadores y trabajadoras extracomunitarias puedan vivir en familia, algo que se suele considerar un derecho básico de las personas, reconocido como tal en el artículo 16.3 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Ese tipo de recortes agrava los problemas de convivencia normalizada de las familias extranjeras extracomunitarias, hiriéndoles en aspectos íntimos, en su afectividad.

ESK no puede ver pasivamente estos intentos de reducir a las personas a su sola condición de seres explotables, utilizables según las condiciones del mercado de trabajo, a quienes se niega su condición de personas con dimensiones múltiples y necesidades afectivo-relacionales.

5.- El Gobierno ha puesto en marcha una política de retorno de inmigrantes que ha sido presentada y justificada de manera tan simple como peligrosa, identificando paro con inmigración e inmigración con consumo de prestaciones.

La base de esa política es la capitalización de las prestaciones de desempleo y la renuncia a volver en un plazo de tres años. Del ruido inicial sobre a cuánta gente podría afectar o “beneficiarse” de esa política, un millón de personas, se ha pasado a hacer estimaciones que parecen bastante más realistas, reduciendo la cantidad a unas diez mil anuales.

Pero hay algunos aspectos que nuestro sindicato tiene que tomar muy en cuenta. Uno, que según cómo se presenten, cómo se expliquen y con qué se relacionen, las políticas de retorno tienen ángulos muy perversos, pues tienden a fortalecer la conciencia, en ciertas capas de población autóctona más golpeada por la crisis, de que hay unas personas que por no ser de aquí están de sobra y se tienen que marchar. Dos, que lo que inicialmente se presenta como algo voluntario acaba convirtiéndose, presionado por una parte de la opinión pública, en algo forzoso o casi forzoso.

ESK tiene que propugnar y defender que las políticas sociales y laborales que se pongan en marcha en este tiempo de crisis deben ser para la totalidad de la población trabajadora, sin distinción de nacionalidades, poniendo el acento en la igualdad y en la no discriminación.

6.- Las personas extranjeras extracomunitarias siguen sin tener reconocidos derechos políticos elementales, tales como el de elegir y ser elegidas en las elecciones municipales. Durante los últimos años se ha avanzado bastante en la denuncia de esta situación, que afecta a la calidad de la democracia, pues excluye de la comunidad política a miles de personas en función de su condición de extranjeras, sin tener en cuenta su residencia real y efectiva.

El Gobierno quiere solventar este problema sobre la base de firmar acuerdos de reciprocidad, sin tocar el escollo principal, que no es otro que la redacción actual del artículo 13.2 de la Constitución.

Consideramos que la vía que quiere seguir el Gobierno no es buena, pues los acuerdos de reciprocidad siempre van a excluir del reconocimiento del derecho a miles de personas, a las que provengan de amplias zonas del mundo con las que no se podrán firmar esos acuerdos. Esos acuerdos son intrínsecamente discriminatorios, pues no reconocen un derecho en función de la situación de las personas aquí, sino en función de la procedencia nacional de esas personas.

Las dificultades que hay para reformar la Constitución no harán buenos a los acuerdos de reciprocidad, que inevitablemente dejarán en la estacada a miles de personas.

7.- En los últimos tiempos, la política europea de inmigración, que siempre ha estado plagada de contradicciones, se está deslizando por el camino de reforzar las restricciones y el recorte de derechos.

La aprobación de la Directiva sobre el Retorno por el procedimiento de codecisión, con decisión vinculante del Consejo y del Parlamento Europeo, de un texto que permite, entre otras cuestiones, la detención y el encierro en centros de internamiento hasta 18 meses sin haber cometido ningún delito, por el hecho de encontrarse en situación administrativa irregular; o la posibilidad de encierro en centros penitenciarios si los centros de internamiento se encontrasen saturados; o la expulsión de menores no acompañados, etc, es un ejemplo particularmente negativo, como negativo ha sido que ese texto fuese votado favorablemente por la mayoría de los diputados y diputadas socialistas.

La reciente firma del Pacto sobre la Inmigración y el Asilo, impulsada por el Gobierno francés y negociada con el español, consideramos que es un auténtico pacto contra la inmigración y el derecho de asilo, aunque la redacción final del texto ha suavizado algunas expresiones.

Ese Pacto contra la Inmigración y el Asilo se despliega en cinco grandes apartados: reforzamiento del control de las fronteras exteriores, involucrando a los países de tránsito; asegurar el alejamiento efectivo, su expulsión, a las personas en situación administrativa irregular; adecuar los flujos migratorios a las necesidades del mercado de trabajo, propiciando una inmigración selectiva que priorice a las personas con alta cualificación profesional; armonizar a la baja las políticas de asilo y refugio; ligar las políticas de codesarrollo y de ayuda al desarrollo a la exigencia de que los estados emisores y de tránsito colaboren en el control de las entradas y acepten acuerdos de retorno de inmigrantes.

La Unión Europea tiene una auténtica obsesión por el control fronterizo y de los flujos migratorios, obsesión que últimamente está llevando a los dirigentes de la Unión a perder toda perspectiva humana del fenómeno migratorio, manifestando una creciente tendencia a la cosificación del o la inmigrante, a la que se le despoja de cualquier característica humana para ser tratada como un objeto en función de las necesidades del mercado.

CONTRA LA VIOLENCIA SEXISTA HACIA LAS MUJERES

La III Asamblea General de ESK:

AFIRMA que la violencia que sufrimos las mujeres se produce en todos los ámbitos y con diferentes intensidades, desde la más brutal hasta la más invisible, por el hecho de ser mujer. No es un problema de ámbito privado, doméstico o pasional. Es un problema social y político que nos afecta a hombres y mujeres y que tiene que ver con el tipo de sociedad que tenemos.

ALERTA de que el origen de las agresiones está basado en un modelo de sociedad patriarcal que asigna a las mujeres un papel subsidiario y dependiente del de los hombres y que mantiene una división sexual del trabajo en la que el hombre sigue ocupando el rol principal de sostenimiento económico y la mujer el rol subsidiario de atención y cuidado de las personas.

DENUNCIA que las mujeres sufrimos violencia en todos los ámbitos y espacios de la sociedad: en el doméstico, en la calle, en los lugares de trabajo, en los centros de estudio, en las comisarías, en los juzgados, en los medios de comunicación, etc.

RECUERDA que, además de las numerosas víctimas mortales que todos los años nos golpean, existen muchas más agresiones de género que, amparadas en lo cotidiano, consiguen minar la autonomía, la dignidad y el respeto de las mujeres, como son el maltrato físico y psíquico, el maltrato de la imagen de la mujer, el lenguaje despectivo, los chistes machistas, los anuncios publicitarios, la exclusión social, la precariedad laboral...

DEFIENDE que la lucha contra la violencia sexista hacia las mujeres pasa por modificar y trabajar en todos los ámbitos sociales: el educativo, el legal, el laboral, el sindical, el institucional...

MANIFIESTA que, para acabar con esta lacra social, necesitamos la prevención mediante campañas de sensibilización ciudadana, de educación en valores de respeto y no discriminación e impulsando medidas económicas, sociales y políticas que permitan la participación igualitaria de mujeres y hombres en todos los espacios.

ASUME el compromiso de trabajar en todos los ámbitos en los que participamos para lograr una sociedad donde la violencia sexista sea erradicada; a difundir a través de nuestros medios de comunicación (Arian, hojas...) la lucha contra la violencia hacia las mujeres; a denunciar y condenar públicamente a los agresores y a acompañar y proteger a las víctimas solidarizándonos con su situación.

SOBRE LA CRISIS ECONÓMICA

1.- La crisis económica en la que estamos inmersos e inmersas es una crisis típica del sistema capitalista. Cada cierto número de años, este sistema tan irracional e injusto hace ostentación de sus contradicciones internas. En esos momentos, salen a la luz sus verdaderas entrañas: la explotación de la gente trabajadora y de la naturaleza como base de la acumulación de capital; la utilidad de contar con mercados desregulados y sin fronteras para que el capital campe a sus anchas por todo el mundo; la hegemonía de las finanzas sobre la economía real como medio para alargar, aunque sea de forma ficticia, los periodos de crecimiento económico.

Si, en este caso, la crisis está teniendo tanta virulencia y ha sido capaz de sembrar el pánico en las élites económicas y políticas, ello se ha debido a varios hechos: que haya surgido en EE.UU., el corazón del sistema capitalista; que haya mutado con gran rapidez y con enorme extensión (desde la burbuja inmobiliaria, pasando por la crisis hipotecaria, la contaminación y bloqueo del sistema bancario en muchos países y el crack de las bolsas, para terminar depositándose en forma de recesión económica global sobre la economía real); y que anuncie los graves problemas que aquejan a los tres motores que han impulsado el sistema en los últimos 25 años: el ajuste neoliberal, la globalización y la financiarización.

El neoliberalismo ya está amortizado. Ha servido para machacar al mundo del trabajo por parte del mundo del capital, pero sus resultados para dar larga vida al sistema han sido mínimos. La globalización y el imperio de las finanzas sobre la economía real seguirán siendo fundamentales en esta fase del desarrollo capitalista. Sin ellos no se concebiría el capitalismo actual. Pero sus disfunciones han sido de tal magnitud, como esta crisis lo testifica, que necesitan una profunda reparación. A ella se aprestan los mandamases del mundo en las próximas semanas y meses. Tras las grandes palabras de refundar el sistema sobre bases nuevas, en las que la codicia y la falta de reglas desaparezcan, se encuentra un vacío inmenso: la falta de instituciones a nivel global capaces de embridar a las finanzas y gestionar una globalización que genera tanta injusticia y desigualdad social.

2.- Las políticas que han puesto en marcha todos los países para frenar la crisis financiera han sido, por un lado, absolutamente intervencionistas y, por otro, también, absolutamente clasistas. La confianza en los mercados para salvar la crisis ha sido inexistente. Toda la confianza para salir del atolladero se ha depositado en los estados. Pero, al mismo tiempo, éstos, a través de sus medidas de apoyo a la banca, han hecho una redistribución del dinero de la ciudadanía en beneficio de los banqueros.

Las diversas fórmulas de nacionalizaciones parciales que se han practicado en diversos países, además de ser transitorias, no van a implicar ningún cambio real en el statu quo actual de la banca, que seguirá dominada por la iniciativa privada del capital.

3.- Todas las previsiones hablan abiertamente de una recesión generalizada a escala mundial. EE.UU. y Europa están siendo ya afectadas por ella. Desde ahora mismo, y durante los dos próximos años, por lo menos, el escenario de crisis económica va a ser omnipresente. No es una novedad para nuestro sindicato tener que movernos en los terrenos de la crisis. Lo hicimos entre finales de los años 70 y la década de los 80 y lo volvimos a hacer en la primera parte de la década de los 90.

Es verdad que los tiempos han cambiado mucho en los últimos quince años en el mundo laboral, y no precisamente a mejor: se han desdibujado las perspectivas ideológicas anticapitalistas que alimentaban nuestro discurso en la crisis de los 80; ha desaparecido o está a punto de desaparecer de los centros de trabajo la generación de gente sindicalista que estuvo al frente de las luchas de épocas anteriores; las reformas laborales implantadas por la patronal y los gobiernos de turno, han cuarteado y debilitado extraordinariamente al movimiento obrero; para la generación de jóvenes trabajadores y trabajadoras que ha accedido al mundo laboral en la última década y media, ésta es su primera experiencia de crisis y nadie sabe cómo reaccionará ante ella.

4.- ESK mantendrá una orientación de actuación ante la crisis basada en las siguientes pautas:

4.1. Crítica radical del sistema capitalista, poniendo como ejemplo de su irracionalidad y de su injusticia la crisis actual. El hecho de carecer, en el momento presente, de un modelo económico-social alternativo que contraponer al capitalismo, no ha de impedir que nuestra actitud anticapitalista sea firme y esté soportada en suficientes argumentos que justifiquen que el sistema actual debe dejar paso a otro en el que los

seres humanos y la naturaleza tengamos un futuro más prometedor. Y mientras ello llega, es coherente que defendamos otras visiones alternativas al desarrollismo, que asuman que los límites ecológicos y un sentido humano de las relaciones económicas, obligan a cambiar el modelo actual de desarrollo económico que todo lo fía al crecimiento del PIB.

Dentro de esta pauta de actuación programática, tiene sentido proponer alternativas radicales como la nacionalización de la banca, la implantación de una tasa fiscal internacional sobre las transacciones financieras, el control estatal de los movimientos financieros internacionales, etc.

4.2. Crítica de las políticas que vienen desarrollando las administraciones, desde los siguientes ángulos: por qué no quieren asumir su responsabilidad, en la parte que les toca, de haber promocionado modelos de crecimiento que han facilitado los efectos devastadores de la presente crisis; por qué están practicando políticas públicas fundamentalmente dirigidas a defender los pilares del sistema; por qué, a pesar de contar con medios enormes, están llevando a cabo medidas muy limitadas para socorrer a la gente más golpeada por la crisis; o, por qué, en ocasiones, están aprovechando la propia crisis para practicar políticas que atacan a la gente inmigrante.

4.3. Comportamiento solidario y de resistencia en nuestras actividades sindicales en los centros de trabajo y en la vida social. Solidaridad y resistencia son los dos pies de nuestra actitud concreta ante la crisis. Solidaridad con la gente que está siendo ya, y lo será más en el futuro, golpeada por la crisis a través del paro, la precarización de sus condiciones de trabajo, el retorno a sus países de origen en el caso de personas inmigrantes, etc. Resistencia frente a la patronal y las instituciones, para que no impongan el pago de la mayor parte de la factura de la crisis a los colectivos sociales que en nada han sido responsables de la misma y que menos capacidad de soportarla tienen.

4.4. Especial sensibilidad para saber detectar y, consecuentemente, denunciar y enfrentar la carga que la crisis va a suponer para las mujeres. Todavía no tenemos suficientes datos que corroboren esa peor suerte que les va a tocar a las mujeres en esta crisis, pero tenemos la convicción de que las claves en las que hoy se constata la desigualdad de género en el terreno socioeconómico empeorarán para ellas: en la distribución del tiempo de trabajo no remunerado, en las desigualdades en el mercado laboral y en la distribución de la renta.

ANTE EL PROYECTO DE LEY PARA LA GARANTÍA DE INGRESOS Y PARA LA INCLUSIÓN SOCIAL DE LA C.A.P.V.

La III Asamblea General de ESK:

- Se reafirma en su voluntad de seguir reivindicando y luchando por el derecho ciudadano a una Renta Básica universal, individual e incondicional de cuantía suficiente para cubrir los gastos que permitan mantener una vida digna.
- Denunciamos que tanto la ley actual, la Ley contra la Exclusión Social, como la propuesta para su reforma no caminan en la dirección necesaria para el establecimiento de un verdadero derecho a la Renta Básica como el que reivindicamos desde ESK.
- Por el contrario, la reforma que se propone profundiza más en su condicionalidad y pone límites temporales a los derechos, además de introducir recortes respecto a la ley actual con el objetivo de expulsar del sistema a personas que hoy tienen derecho a esa Renta Básica.
- Decimos que aumenta su condicionalidad porque, en primer término, transforma en obligación lo que hoy es el derecho al Convenio de Inserción.
- Y, en segundo término, porque convierte en obligación legal el que cualquier persona perceptora de la Renta Básica deba aceptar cualquier empleo, por muy precario que éste sea y aunque suponga un deterioro global de las condiciones de vida de esa persona.
- Afirmamos que es un retroceso en la filosofía del derecho a una Renta Básica el poner límites temporales al cobro de las Ayudas de Emergencia Social, así como a los Complementos al Empleo, aunque pasado este tiempo se siga manteniendo el estado de necesidad. De la misma manera, acota conceptualmente el derecho al situar en dos años la caducidad de la concesión de la propia Renta Básica.
- Desde la preocupación permanente en ESK por las personas más desfavorecidas de nuestra sociedad, y desde la perspectiva que nos da nuestra implicación en la lucha contra la pobreza, queremos denunciar la falta de voluntad de quienes nos gobiernan y la ineficacia de las políticas públicas para asegurar a todos los ciudadanos y ciudadanas el derecho a una vida digna.
- En concreto, ante esta reforma legislativa proclamamos nuestro rechazo explícito a la misma si no se consigue en el proceso parlamentario una mejora del articulado que permita, al menos, no retroceder en derechos.
- ESK se reafirma en su voluntad de seguir reflexionando, reivindicando y movilizándose en la lucha contra la pobreza, considerando que la obtención del derecho ciudadano a una Renta Básica universal, individual e incondicional es un pilar fundamental para su erradicación.

SOBRE LA LEY DE SERVICIOS SOCIALES DE LA C.A.P.V.

Recientemente, el Gobierno Vasco y el PSE-EE han anunciado el acuerdo alcanzado para la aprobación de la Ley Vasca de Servicios Sociales. Con esta ley aspiran, dicen, a equiparar los servicios sociales a otros servicios públicos como la Sanidad, la Educación y las Pensiones, convirtiéndolos en el cuarto pilar del Estado de Bienestar.

Si bien es cierto que la nueva ley aporta aspectos innovadores y algunos avances respecto a las políticas sociales previas, no es menos cierto que existen dudas más que razonables respecto a aseveraciones lanzadas desde el Departamento del Gobierno Vasco dirigido por EB.

La sociedad se adapta a los cambios más rápido de lo que las leyes son capaces de integrarlos. Es por eso por lo que era necesaria una nueva ley de servicios sociales. Porque si la sociedad cambia, también lo hacen las causas y formas bajo las que se presentan los procesos de exclusión y pobreza. Si a los cambios sociales registrados en los últimos años añadimos una insuficiente estructuración, financiación y organización de los servicios sociales, y lo contextualizamos en un escenario territorial complejo debido a los regímenes competenciales de las diferentes administraciones, queda como resultado la urgencia de un nuevo marco normativo en torno a los servicios sociales.

Los derechos sociales son un elemento necesario para garantizar los derechos fundamentales, reconocidos a todas las personas y destinados a la protección de su integridad y de la dignidad de las mismas. Por este motivo, deben ser reconocidos para todas las personas sin distinción.

No reconoceremos los derechos sociales si no partimos de una situación de igualdad e integración plena de todas las personas. Situación que no es posible sin la concepción de una ciudadanía plena, entendida en términos de inclusión y pluralidad. Esta ciudadanía es el elemento a través del cual las administraciones reconocen derechos a las personas por componer la sociedad y formar parte de ella. Precisamente por esto, hay que considerar el acceso a los servicios sociales como parte consustancial del ejercicio de los derechos fundamentales y debemos defender su carácter universal; y, por ende, exigir el establecimiento de prioridades para su universalización.

Por este motivo, establecer la barrera temporal de un año de empadronamiento para acceder a los servicios sociales restringe el derecho de acceso a los mismos a personas que, presentando alguna necesidad de servicio social, no estén empadronadas; o, lo que es lo mismo: limita el derecho subjetivo a dicha cobertura.

A pesar de la tutela judicial, que tanto se ha resaltado, sobre estos servicios: ¿qué clase de servicio público es éste?, ¿qué ocurre con las personas inmigradas?, ¿quién se ocupa de las personas trabajadoras afectadas por la movilidad brutal a la que se ven expuestas? Estas personas están siendo ya atendidas por los servicios sociales. ¿Dejarán de atenderlas ahora? ¿No supone esto, acaso, una seria constricción de la garantía de estos derechos en tanto en cuanto deja sin cobertura a numerosas personas?

Respecto a la financiación del Servicio Vasco de Servicios Sociales (S.V.S.S.), el acuerdo alcanzado establece un sistema de copago de determinados servicios por el cual las personas beneficiarias deberán correr con parte de los gastos. Si con esta ley se pretende equiparar los servicios sociales con la Sanidad o la Educación, y establecer el acceso a los servicios sociales como derecho universal, todas las prestaciones y servicios integrados en el S.V.S.S. deben ser gratuitos. Entendemos que la participación de todas las personas que componen una sociedad en el pago del conjunto de los servicios y prestaciones públicas debe hacerse a través de una fiscalidad progresiva y justa donde quienes más tengan sean quienes más pagan. Mientras contemplamos constantes rebajas, cuando no desapariciones, de impuestos que benefician a la gente más acomodada, no podemos tolerar que las personas usuarias de los servicios sociales tengan que poner dinero de su bolsillo para acceder a este derecho.

En el debate público sobre este proyecto de ley hay una cuestión que no ha tenido relevancia pero que para ESK sí la tiene. Nos referimos a las políticas de garantía de ingresos (programas de renta básica, AES...). Si bien formalmente se desvincula a los servicios sociales del pago de prestaciones puramente económicas, por la puerta de atrás y de tapadillo se vuelve a “amarrar” que quien quiera percibir (por tener derecho a ello) la Renta Básica u otra prestación tenga que pasar por los trámites administrativos y

por la estigmatización que supone ser persona usuaria de los servicios sociales. En el sistema económico y de relaciones laborales que sufrimos, hay muchísima gente que no llega a final de mes y que no lo hace no porque tenga algún problema de inclusión social, sino porque es el sistema el que excluye a una parte de la población. En estas condiciones, no tiene ninguna justificación que para recibir una prestación económica haya que pasar por la puerta de los servicios sociales (además de ser un elemento que recarga de trabajo burocrático a los y las trabajadoras sociales).

En cuanto a la intervención de la iniciativa privada, deberíamos resaltar la intromisión del sector privado puramente mercantil y con ánimo de lucro dentro del epígrafe de “iniciativa privada”. Precisamente por esta intromisión, es necesario distinguir la iniciativa social no lucrativa del sector privado mercantil.

Partiendo de la consideración de que las políticas sociales deben centrarse en la promoción del desarrollo personal y comunitario (esto es, enfocar la intervención de manera individualizada, a la vez que vinculada a redes sociales y comunitarias), debe reconocerse el trabajo realizado a lo largo de la historia por la iniciativa social organizada y no lucrativa, pues este sector ha contribuido y contribuye a configurar el ámbito de los servicios sociales. Incluyendo de manera positiva a la iniciativa social, favorecemos la activación de la ciudadanía en la construcción de una sociedad más participativa y corresponsable, promoviendo la cooperación social. Defendamos, pues, un modelo de relación entre las administraciones que favorezca la iniciativa social no lucrativa. Un modelo basado en un régimen de concertación que, por un lado, dote de los recursos necesarios para garantizar la cobertura de los derechos sociales y dignifique laboralmente a todas las personas profesionales del sector y, por otro, permita mantener el carácter comunitario y no lucrativo de los mismos.

Finalmente, respecto a los derechos y deberes de las personas profesionales de los servicios sociales, queda resaltar la desproporción existente entre el listado de deberes respecto al de derechos, que debieran ser bastante más equilibrados. Dada la idiosincrasia de este Tercer Sector, debe existir una especial preocupación en velar por los derechos de las personas trabajadoras del mismo. Sobre todo, teniendo en cuenta, no sólo la situación en la que se encuentra la actual negociación del II Convenio Colectivo en Bizkaia, sino, por encima de todo, por el desarrollo del sistema de red privada existente y la situación de especial indefensión en que se encuentra la clase trabajadora frente a sus empresas y la escasa capacidad de presión de las empresas en las que trabajan frente a la administración. Si añadimos, además, la escasa movilización existente en el sector, se hace más que necesaria la acción sindical en este campo, en el que, por cierto, ESK cuenta con un buen número de personas afiliadas y no pocas simpatías.

POR UNA LEY QUE GARANTICE EL DERECHO A LA VIVIENDA

Los años precedentes han sido años en los que la crisis social de la vivienda ha tomado dimensiones de absoluta gravedad. Han sido, también, años en los que se ha creado un movimiento social (por débil que haya sido) en defensa del derecho a la vivienda. Movimiento del que ESK ha sido parte integrante en Hego Euska Herria desde los inicios del mismo. Como tal, hemos sido copartícipes en la definición del discurso y de las alternativas de este movimiento. Discurso y alternativas que, como sindicato, hicimos públicos en 2006 a través de un Gaiak (“Reflexiones sobre el Derecho a la Vivienda”). La coyuntura actual nos obliga a retomar la problemática de la vivienda.

Nos encontramos en un momento en el que el sistema financiero atraviesa por una crisis que parece ser más profunda de lo que se nos está contando y que ya está afectando a la economía real (a través de la restricción de crédito a las empresas). Ésta se inició a raíz de la crisis de las hipotecas sub-prime, o hipotecas basura, en Estados Unidos. La burbuja inmobiliaria construida durante años estalló y amenaza con llevarse por delante al conjunto de la economía. Un tremendo agujero financiero construido hipoteca a hipoteca.

Se nos ha repetido por activa y por pasiva que el sistema financiero del estado español es mucho más serio y solvente que el sistema yanqui; que aquí no se han cometido los mismos excesos que allí, se nos señala. Incluso, gente tan altruista como Emilio Botín señala la avaricia de la banca estadounidense como la culpable de la situación. Son discursos para limpiar su imagen, pero que no nos ocultan que la realidad que sufrimos aquí es bien parecida.

Desde que en los años oscuros se optó por el ladrillo y por el modelo de vivienda en propiedad como activadores económicos, hasta la proliferación de agencias de refinanciación de deudas en los años previos a 2008, el recorrido de la economía española ha estado protagonizado por el sector de la construcción. El “boom” económico (quién se ha beneficiado de él es otra cuestión) de la última década ha estado sostenido, en gran parte, por el tremendo desarrollo del sector inmobiliario. Años en los que se construía en el estado español tanto como en Francia, Alemania e Inglaterra juntas. El conjunto de Euskal Herria tampoco se ha librado del ansia constructora.

Con los tipos de interés en mínimos históricos y los plazos hipotecarios en aumento (el record está en 50 años), había mucho margen de maniobra para que tanto la propiedad del suelo (privada y pública) como el conjunto de agentes intermediarios viesan crecer las plusvalías sin límites. Administraciones públicas, bancos, cajas de ahorro y agentes privados ganando miles de millones de euros a costa de que la ciudadanía accediese a un bien de primera necesidad sometido a un proceso especulativo brutal. Los resultados de la “fiesta” son evidentes: decenas de miles de personas sobre-hipotecadas, miles de jóvenes que no se han podido emancipar (y siguen sin poder hacerlo), hectáreas y hectáreas cubiertas de cemento...

Si una de las patas de esta crisis ha sido la mercantilización del derecho a la vivienda y su sometimiento a un proceso especulativo, no podemos dejar que salgamos de ella con la misma situación de partida. Son momentos en los que tenemos que apostar por el desarrollo de marcos normativos para la C.A.P.V. y la C.F.N. que avancen en la garantía del derecho a la vivienda. Se tiene que pasar de las palabras a los hechos, y se tiene que hacer ya.

Hay que avanzar de manera firme hacia la constitución de servicios públicos de vivienda que sean el acceso normalizado de la población al disfrute de una vivienda. Acceso de base individual no limitado por ingresos ni por obligaciones de empadronamiento. Hablamos de un servicio público donde a la gente se le ofrezca el disfrute en alquiler de una casa ajustada a sus necesidades. Ni la Vivienda de Protección Oficial en venta, ni el derecho en superficie ni, mucho menos, las Viviendas de Precio Tasado han demostrado ser soluciones válidas para el conjunto. De hecho, no son más que subterfugios para asegurar unas ganancias mínimas a los agentes implicados en el negocio (como bien estamos comprobando en estos momentos).

Con la existencia de más de 100.000 viviendas vacías e infrautilizadas (segundas residencias) en los cuatro herrialdes, es insostenible, desde muchos puntos de vista, la defensa de nuevas construcciones residenciales sin conexión con la demanda real. Sabemos que es un tema complejo y que levanta muchas ampollas,

incluso entre la gente trabajadora; aún así, somos conscientes de la necesidad de “meter mano” a este tema. Miles de decisiones individuales, alimentadas por este sistema económico, terminan por generar una situación de perjuicio colectivo. Sin olvidar el papel que en este tema juegan los agentes económicos, tenemos que ser conscientes de que esas casas de veraneo en determinados pueblos costeros o ese piso comprado como ahorro son causantes del problema. Además de consumir recursos naturales irrecuperables (suelo), han contribuido al alza de precios y suponen tapones especulativos en el mercado. Por ello, no tenemos que rehuir el debate, sino afrontarlo con valentía.

ESK defiende, además de las medidas de fomento de la movilización de las viviendas vacías a través del alquiler, la implementación de medidas punitivas que traten a estas viviendas como lo que son: productos de lujo o de inversión y no bienes de primera necesidad. Desde el recargo del I.B.I. o la imputación del valor de las mismas en el I.R.P.F., pasando por el alquiler obligatorio, hasta la ejecución de expropiaciones en lugares y situaciones de especial gravedad, mucho es el recorrido que falta por hacer.

Si nuestra apuesta en el campo de las ideas es clara, también lo tiene que ser en el campo de la praxis. Si bien el movimiento en defensa del derecho a la vivienda se ha debilitado, tenemos que seguir con atención cuantas movilizaciones e iniciativas locales surjan en este ámbito. Hemos de defender, además, la legitimidad de la ocupación, tanto por su valor como denuncia social como por lo que supone de generación de una alternativa autogestionada al sistema neoliberal.