



BIZITZA DUINAK BORROKATUZ

» BESTE 40 URTEZ

VIª ASAMBLEA GENERAL DE ESK

PONENCIA FINAL

esk

sindikatu

GIPUZKOA

Donostia

943 456 911

Zorroaga Pasealekua, 17 behe

20011 Donostia

gipuzkoa@esk.eus

Bergara

943 761 365

Fraiskozuri plaza 5, behe

20570 Bergara

bergara@esk.eus

NAFARROA

Iruñea

948 224 124

Emiliana Zubeldia 5, behe

31014 Iruñea

nafarroa@esk.eus

ARABA

Gasteiz

945 214 888

Beethoven 10 behe

01012 Vitoria-Gasteiz

araba@esk.eus

BIZKAIA

Bilbo-Bilbao

944 101 425

Gral. Concha 12, I. ezker

48008 Bilbo

bizkaia@esk.eus

esk

sindikatur

esk.eus



BIZITZA DUINAK BORROKATUZ

» **BESTE 40 URTEZ**

VI^a ASAMBLEA GENERAL

DURANGO
7 de junio de 2024





PONENCIA ECONÓMICA, SOCIOPOLÍTICA Y DE ACCIÓN SINDICAL

CAPÍTULO I

MARCO ECONÓMICO, SOCIOPOLÍTICO Y SINDICAL9

- 1.1 La transición ecosocial: un concepto en disputa 10
- 1.2 La crisis sanitaria de la COVID-19 y la salida impuesta por el capitalismo..... 11
- 1.3 El fenómeno migratorio: del derecho a migrar a la escasez de recursos naturales, guerras y migraciones forzosas 12
- 1.4 Medidas socioeconómicas implantadas desde 2020 que marcan el futuro cercano 14
- 1.5 Gobiernos de Madrid, Iruñea y Gasteiz: en defensa de los intereses del capital 16
- 1.6 ESK, el sindicato de la gente 18

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO DE ESK 20

- 2.1 Combatir la cultura trabajista 20
- 2.2 Sindicalismo feminista..... 21
- 2.3 Luchar contra la patronal 24
- 2.4 Sindicalismo ecosocialista 26
- 2.5 Un sindicalismo con valores 28
- 2.6 Euskaltzaletasuna 30
- 2.7 ESK en Nafarroa 31

CAPÍTULO III

LAS LUCHAS QUE NOS ESPERAN 33

- 3.1 Renta Básica incondicional para acabar con la pobreza y la exclusión social..... 33
- 3.2 Por un sistema público que garantice pensiones dignas..... 36
- 3.3 Defensa e impulso de lo público 40
- 3.4 La transformación del modelo de cuidados. Hacia un sistema público de cuidados 44
- 3.5 Reformar la fiscalidad para una sociedad más justa..... 47



3.6 La división de la clase trabajadora solo beneficia al capital	51
3.7 Acción sindical de ESK, más allá de la negociación colectiva	55
3.8 Salud laboral. Más que no morir en el puesto de trabajo	59
3.9 Retos del sindicalismo frente a un nuevo tiempo: teletrabajo, inteligencia artificial, automatización.....	66
3.10 Reconversión productiva para salvar el planeta.....	69

CAPÍTULO IV

ALIANZAS SINDICALES Y MOVIMIENTOS SOCIALES..... 73

4.1 Alianzas sindicales y marcos unitarios.....	73
4.2 El sindicalismo de ESK y los movimientos sociales	75

CAPÍTULO V

ESTRATEGIAS DE CAMBIO. UN NUEVO MODELO SOCIAL..... 80

5.1 La vida en el centro	80
5.2 Reparto del empleo y la riqueza.....	80
5.3 Lucha contra la pobreza y la exclusión social.....	81
5.4 Lucha contra la subcontratación y la precarización	81
5.5 Decrecimiento y buen vivir.....	81

PROPUESTA ORGANIZATIVA

CAPÍTULO VI

PROPUESTA ORGANIZATIVA 85

6.1 Estructura organizativa de ESK.....	85
6.2 Tareas, funcionamiento y composición de los órganos de ESK.....	86
6.3 Coordinación interna	97
6.4 ¿Qué recursos necesitamos / queremos destinar a la organización para llevar a cabo lo planteado?	98

LAS FINANZAS DEL SINDICATO

CAPÍTULO VII

LAS FINANZAS DEL SINDICATO: LA CUOTA Y ELKARTASUN FONDOA 101

7.1 La cuota..... 101

7.2 Reglamento de 'Elkartasun Fondoa' 104

A large crowd of people is gathered outdoors, likely for a public event or protest. In the foreground, a woman with long dark hair is seen from behind, looking towards the crowd. To her right, a man in a dark jacket and cap is also looking towards the crowd. The background is filled with many people, some holding signs. The overall atmosphere is one of a significant public gathering.

PONENCIA ECONÓMICA, SOCIOPOLÍTICA Y DE ACCIÓN SINDICAL

CAPÍTULO I

MARCO ECONÓMICO, SOCIOPOLÍTICO Y SINDICAL

En la IVª Asamblea General, celebrada en noviembre de 2013, ESK asumió una nueva identidad de sindicato ecosocialista y feminista, lo que nos exigió llevar a cabo, un amplio análisis de la realidad, desde una perspectiva global, que no habíamos hecho hasta ese momento.

Estos últimos años estamos atravesando profundas tensiones sociales, económicas, políticas y culturales que se entremezclan entre sí. Nos situamos ante un nuevo tiempo de incertidumbre y contingencia en todos los planos, que tiene la superación de los límites ecológicos como determinante de fondo.

Nos encontramos ante un modelo social, tecnológico y económico basado en un conocimiento y poder que se ha usado para perfeccionar, hasta el extremo, la forma de extraer beneficio económico y hacer crecer el dinero, pero que, para conseguirlo ha dilapidado a toda velocidad cantidades ingentes de recursos y bienes imprescindibles para la vida, ha causado una desigualdad y sufrimiento intolerables y, en este momento, pone en riesgo la continuidad de la vida en el planeta tal y como la conocemos actualmente. Un modelo capitalista atrapado en una lógica que le incapacita para resolver los problemas que él mismo ha creado y que se fundamenta en cuatro ejes; crisis ecológica, crisis energética, crisis de cuidados y crisis política. Un modelo exitoso para la acumulación y concentración del poder, pero fallido para garantizar la vida digna de las personas y del planeta en el presente y en el futuro.

Los diversos estallidos financieros, pandémicos y militares acaecidos en los últimos 15 años evidencian las grietas del sistema actual caracterizadas por el estancamiento de la acumulación de capital, el protagonismo sin igual de las más grandes multinacionales, la progresión exponencial del cambio climático, el agotamiento de la energía fósil y de los materiales críticos, la crisis creciente e la reproducción social con especial incidencia de la crisis de cuidados, el resquebrajamiento del orden mundial y la progresiva deslegitimación de la democracia liberal.

Frente a este diagnóstico, el capital pretende convencernos con un relato oficial que nos ofrece una versión verde y digital, con una agenda que, aspira a llevar a cabo una transición que descansará en la tecnología y no en la política y que está fundamentada en cinco claves.

Para el capitalismo el crecimiento, la descarbonización, la desmaterialización e inclusión son fenómenos perfectamente compatibles. Todas las actividades de descarbonización,

desmaterialización e inclusión le sirven al capitalismo para generar crecimiento.

A pesar de la catastrófica situación el sistema económico y productivo actual intenta solucionar estos problemas conforme a sus métodos sin apenas variaciones lo que se conoce como BAU (Business As Usual) que no es otra cosa más que que todo siga igual. El BAU será masivamente aplicado a las energías renovables y a la digitalización aunque esto nos lleve al colapso o directamente a la extinción.

Las grandes multinacionales, que dominan el poder corporativo, confían en el renacimiento de las gigantescas energéticas, las industrias militares, las grandes tecnológicas y de los megafondos de inversión.

A pesar de su cuestionamiento, se sigue confiando en las cadenas globales de valor. Esto supone el reparto internacional de la producción y la división internacional del trabajo, un fenómeno en el que la producción se divide en actividades y tareas realizadas en diferentes países. Esto permite imputar al producto un valor agregado a medida se va transformando en un producto terminado, a través de las diferentes etapas en la producción.

Se están ensayando nuevas fórmulas para los servicios públicos pasen a manos privadas de las grandes corporaciones capitalistas.

En el contexto actual no es creíble que el relato de una transición como la que aporta la versión verde y digital del capitalismo tenga ningún futuro. Las dinámicas de explotación y expropiación para la acumulación de capital no solo sufren tensiones muy significativas, sino incluso límites de carácter estructural.

La deslegitimación que sufre el modelo de democracia liberal-representativa, tanto desde posturas que critican su bajísima intensidad en términos de “gobierno del pueblo”, como aquellas que entienden que esta ya ni siquiera es útil para el sostenimiento del sistema y sus privilegios, alentando en consecuencia la oleada neofascista en marcha.

La vulnerabilidad del orden mundial también ha resquebrajado la dinámica oficial, debido a la pérdida de hegemonía de EE.UU. que ha acelerado el contexto de la disputa global, al relativo desmantelamiento del multilateralismo, incluyendo la pérdida de peso específico de las instituciones internacionales controladas por EE.UU, así como a la consolidación progresiva del régimen de guerra a escala planetaria.

I.1 LA TRANSICIÓN ECOSOCIAL: UN CONCEPTO EN DISPUTA

El principal obstáculo para una transición ecosocial emancipadora es el “orden institucionalizado” por el capitalismo. Nuestro horizonte, como sindicato ecosocialista, feminista y anticapitalista, es acabar con la explotación de trabajadoras y trabajadores, así como poner fin a la expropiación de la naturaleza, los cuidados y lo común, a manos de quienes detentan los poderes del capital. Sólo así, podremos aspirar a llevar a cabo una Transición Ecosocial Justa, basada en la gobernanza global descolonizada y despatriarcalizada.

El colapso ecológico al que estamos avocados no es entendible en su globalidad sin tener

en cuenta también la crisis de los cuidados Esta crisis de los cuidados impacta en mayor medida en las mujeres y está atravesada no solo por el eje de género sino también por el de raza, origen y clase. Es la minoría más rica y privilegiada quien repercute de manera más negativa en la sostenibilidad del planeta.

Las elites económicas a nivel global multiplican los conflictos ecosociales y su actividad tiene impacto directo en los pueblos indígenas y en las comunidades agrarias siendo responsables de innumerables casos de vulneración de los derechos humanos con especial incidencia sobre las mujeres.

La pobreza tiene rostro de mujer y esto es extensivo también a los recursos energéticos. Son las mujeres las que sufren de manera más despiadada la pobreza energética y en concreto las mujeres que se responsabilizan de las tareas de cuidados ya que son quienes durante más tiempo habitan las casas.

El género es también un factor determinante en lo que a las responsabilidades individuales en la crisis climática se refiere. Los comportamientos y roles estructurales vinculados a los hombres socializados como tal responden a patrones de comportamiento y relación con el medioambiente diferenciados respecto de los de las mujeres. Los hombres, de manera general, tienen comportamientos y conductas que propician una mayor huella climática. Las consecuencias derivadas del patriarcado y el capitalismo hacen también que las mujeres y los colectivos más vulnerables sean también quienes mayor conciencia tengan sobre la situación de emergencia que estamos atravesando.

Si comparamos la gestión económica generalizada en los países del Norte rico desde la crisis de la Pandemia de la COVID-19 con la Gran Recesión (2008-2010), pudiera parecer que hemos entrado en una nueva era. Tras la Gran Recesión, se implantó una política austericida salvaje y criminal, dirigida a obligar a cargar con los gastos de la crisis, a la clase obrera y al conjunto de los sectores populares, así como a los países más frágiles de la Unión Europea (Grecia, Portugal, España e Italia).

La forma en que se gestionó la economía en los momentos álgidos de la Pandemia poco tuvo que ver con los años de la Gran Recesión. En ese contexto quedó patente la versatilidad del sistema capitalista. Un sistema, siempre apoyado por los poderes políticos, que, aunque incapaz de salir de su laberinto, busca fórmulas para ir adaptándose a las circunstancias y seguir obteniendo beneficios.

Ante el inmovilismo y las soluciones ficticias que aporta el capital y que solo responden a intereses patriarcales y privados fundamentados en el beneficio económico de unos pocos ESK debe apostar por dar respuesta a esta situación desde el ecosocialismo y el feminismo.

I.2 LA CRISIS SANITARIA DE LA COVID-19 Y LA SALIDA IMPUESTA POR EL CAPITALISMO

La pandemia de la COVID-19 puso en evidencia la debilidad de los servicios públicos esenciales para el sostenimiento de la vida: sanidad pública, servicios sociales, etc. Tras

muchos años de políticas de privatización, el estallido de la pandemia provocó que se tomaran medidas absolutamente excepcionales que, en muchos casos, se tomaron por falta de medios para poder prevenir la expansión del virus y motivadas por la debilidad del sistema sanitario y de los servicios sociales.

Es necesario recordar la responsabilidad que la clase trabajadora demostró durante toda la crisis, desde el compromiso de las personas trabajadoras de los servicios que se demostraron realmente esenciales hasta la de aquellas trabajadoras y trabajadores que forzaron la suspensión de las actividades no esenciales. Finalmente los gobiernos tomaron la decisión de paralizar algunas de las actividades no esenciales pero cabe recordar que esta no fue pacífica, y se hizo tarde y mal, mediante un permiso retribuido recuperable que se cargó sobre las espaldas de la clase trabajadora y a coste cero para las empresas.

Esto se unió a la aplicación de la figura del ERTE por causa mayor. ERTes que fueron progresivamente disminuyendo en su cobertura a la clase trabajadora mientras se mantenía la financiación a las empresas en lo que no es más que un claro ejemplo de socialización de las pérdidas de la patronal. Una patronal a la que en ningún momento se le cuestionó si en el momento de acogerse a dichos expedientes sus cuentas contaban o no con beneficios millonarios.

A pesar de que la aplicación de medidas excepcionales paralizó una oleada de despidos, no podemos olvidar que mientras la clase trabajadora paralizaba la producción en defensa de la salud y pedía que todos los EPIs que la industria había acumulado para mantener su actividad se destinaran a los servicios sanitarios, sociales y esenciales, el Gobierno Vasco, defendía facilitar a las empresas el material de protección necesario para mantener la producción. Esto demostró una vez más el perfil de los Gobiernos y evidenciando que todas las medidas que se tomaron fueron contra su voluntad.

La pandemia dejó al descubierto, una vez más, las costuras del sistema capitalista y que la adopción de medidas que priorizaran la salud sobre la economía se tomaron únicamente porque solo así se podía seguir manteniendo el sistema. Los gobiernos de Madrid, Gasteiz e Iruñea, en lugar de defender y proteger nuestras vidas estuvieron mucho más preocupados de defender los intereses del capital.

La pandemia de la COVID-19 acabó, pero la pandemia que realmente nos azota, la que hizo que esta situación fuera aún más complicada de lo que ya era, sin duda, es el capitalismo, esa es nuestra pandemia. Frente a esta pandemia solo hay una solución: acabar de una vez por todas con el virus del capitalismo.

I.3 EL FENÓMENO MIGRATORIO: DEL DERECHO A MIGRAR A LA ESCASEZ DE RECURSOS NATURALES, GUERRAS Y MIGRACIONES FORZOSAS

La historia de la humanidad es la historia de las migraciones y migrar una característica del ser humano reivindicable como derecho en nuestro proceso por alcanzar una vida digna o huir de conflictos bélicos, persecuciones políticas, sociales, religiosas o por el expolio de la propia tierra, entre otras.

En cualquier caso, bien sea voluntario o forzoso, el fenómeno migratorio viene alcanzando uno de sus puntos álgidos en la historia en las últimas décadas al albor de la emergencia climática, la escasez de recursos naturales y los consiguientes conflictos armados derivados de la lucha por el control de estos.

El contexto de escasez de recursos naturales junto con el carácter rapaz del sistema capitalista nos plantea un nuevo tablero mundial, multilateral y con un aumento exponencial de las guerras.

Las guerras por el control de los recursos naturales más escasos no han hecho más que empezar y la realidad geopolítica marca un rumbo de incertidumbre y posibles alianzas multilaterales.

De hecho, es evidente la pujanza del belicismo y sabemos que la guerra es la peor de las soluciones para resolver las controversias sociales y políticas por el terrible dolor que infligen a las poblaciones que la sufren, en especial sobre las mujeres, cuyos cuerpos son utilizados como campo de batalla en todos los conflictos armados.

Las guerras empiezan aquí, en centros de trabajo de Euskal Herria, y provocan muerte y destrucción en Palestina, Kurdistán, Sahara, Sudán, Congo, Etiopía, Ucrania, Yemen y tantos otros lugares del planeta. El 80% de la producción militar vasca se destina a las Fuerzas Armadas de Israel, Arabia Saudí, Marruecos, México, Brasil, Estados Unidos y el propio Estado Español.

Todo ello sin olvidar su enorme impacto ambiental, los ejércitos, incluso sin contar los impactos que se desatan directamente en las guerras, representan el 5,5% de las emisiones globales, según un informe de 2022. Es el equivalente a lo que emite toda la industria a nivel mundial, y más del doble de lo que contamina la aviación comercial.

Mientras, en Euskal Herria, el porcentaje de población migrante dentro del territorio ha aumentado exponencialmente en las últimas décadas, a excepción de los años posteriores a la Gran Recesión de 2008 y el periodo de pandemia. En el caso concreto de Euskadi la población migrante actualmente representa a un 12,4% del total frente al 17,9% de Nafarroa con un incremento del 4,1% y del 8,6% respectivamente en la última década.

Esta coyuntura sociopolítica interpela, entre otros, a la clase trabajadora de los países enriquecidos y, sin lugar a duda, a la de Euskal Herria donde también tenemos que poner toda nuestra atención y acción a la defensa de los derechos para todas las personas. Nuestro compromiso con esta máxima ha de ser más firme que nunca si cabe visto el contexto actual. Sin embargo, no debemos negar que lo que hoy en día se denomina como racismo popular continúa siendo una tarea pendiente incluso en los espacios de militancia, dado que en algunos casos el fenómeno de la migración continúa siendo percibido como problematizador tanto a derecha como a izquierda del espectro político.

En lo referente al ámbito productivo, la precariedad y la provisionalidad latentes hoy en día como algunos de los ejes en que se materializa el mercado laboral hace que la condición de migrante sea actualmente una de sus expresiones más evidentes. Asimismo, la actual Ley de Extranjería no solo no resuelve ningún problema, sino que multiplica los ya existentes dejando a miles de personas en situación irregular e incapacitándoles política, social y económicamente para llevar a cabo su proyecto de vida. La legislativa se trata de

una cuestión estructural que dificulta la regularización de la situación administrativa y el acceso al mercado formal de trabajo abocando a las personas migradas a las situaciones mencionadas al inicio. Todo ello, una vez más, impacta de manera más brutal si cabe en las mujeres, sometiéndolas a constantes situaciones de abuso y explotación. Así, iniciativas como la ILP y el apoyo a la misma resultan indispensables conocida la realidad que miles de personas viven actualmente.

Si bien los retos de cara a acercarnos a este colectivo son evidentes dado que, además, aún existe un profundo desconocimiento del mismo y frecuentemente son trabajadoras y trabajadores en empleos descentralizados alejados de los bastiones sindicales tradicionales, desde ESK tenemos ocasión de tomar la iniciativa entorno a propuestas concretas sobre las que reflexionar y trabajar tanto en lo referente al ámbito laboral, como en otros aspectos que afectan al cuidado de la vida.

A este respecto, continuar con más ahínco si cabe identificando, analizando y denunciando las discriminaciones y las prácticas racistas en el ámbito laboral puede ser uno de los diversos puntos de inicio de cara a un mayor acercamiento del sindicalismo de ESK a las personas migradas y racializadas. Al mismo tiempo, el desarrollo de un lantalde específico para un colectivo tan concreto que en muchos casos acumula numerosos ejes de opresión (raza, clase y género) puede ser una medida adecuada, necesaria y ajustada a la coyuntura actual. Por un lado, para conocer más a fondo su realidad dentro del ámbito laboral y sus redes de auto-organización, pudiendo así brindarles apoyo y una estructura sólida. Y por otro, el ámbito reproductivo al que sólo será posible aproximarse generando redes y vínculos reales.

Valorar la posibilidad de generar en ESK un espacio específico para asesorar, informar y formar a los y las trabajadoras migradas y racializadas en sus derechos y respaldar sus reivindicaciones y liderazgos a través de la movilización y la presión política, puede ser una práctica de aplicación a corto y medio plazo útil y necesaria para este colectivo y para la totalidad de la clase trabajadora.

Por último, señalar y denunciar las políticas de fronteras como asesinas dado que siegan la vida de decenas de miles de personas todos los años. En este sentido, la solidaridad internacionalista continúa siendo un elemento imprescindible como herramienta de lucha desde el km0 contra un sistema económico que viola y vulnera sistemáticamente la dignidad y los derechos de las personas y los pueblos.

I.4 MEDIDAS SOCIOECONÓMICAS IMPLANTADAS DESDE 2020 QUE MARCAN EL FUTURO CERCANO

La economía mundial ya se ha recuperado de la crisis de la COVID-19 y ha entrado en una época en la que pretende continuar con sus viejas recetas. El BAU, ha debido asumir la necesidad de incorporar ciertos interrogantes, entre ellos cómo es posible hacer una transición ecosocial que garantice el futuro de la vida en la tierra tal y como la conocemos, asumiendo las evidencias científicas de que los límites ecológicos se están superando, lo cual nos obligan a pensar que el colapso ecosocial, en caso de no remediarlo, está cada vez más cerca.

Durante la Pandemia de la COVID-19 se comenzaron a implantar las medidas socio-económicas que marcaran esta década. Unas medidas que están encaminadas en que esta crisis resulte funcional, una vez más, para el poder económico.

La gran clave es la inyección de fondos europeos de reconstrucción, en lo que ha adoptado la forma de Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, derivado de los conocidos como fondos Next Generation. Fondos que están condicionados por las reformas sociales, económicas y de pensiones impuestas por la Comisión Europea.

Tras la aprobación por parte de la Comisión Europea a finales de 2023 del despliegue de todo el plan de recuperación planteado por el gobierno español de la concesión de 93.500 millones de euros adicionales a los 69.500 millones aprobados en 2021, se alcanzarán los 163.000 millones de euros, más de la mitad en créditos, y que en total equivalen al 12% del PIB del Estado español.

163.000 millones de euros es una cantidad seguramente insuficiente para la transición por la que apostamos desde ESK. Unos fondos que en un 60% deben estar vinculados al Pacto Verde Europeo. Es evidente que no hablamos de transición en los mismos términos.

Con la aprobación del primer pago del Plan se puso sobre la mesa lo mismo de siempre; TAV, infraestructuras para transporte privado, proyectos faraónicos... y todo ello a pesar de que su relación con la transición sea nula o directamente vayan en la dirección contraria.

Las grandes empresas han aprovechado para ofrecer a las instituciones esos proyectos sin financiación que tenían cogiendo polvo en algún cajón. Esta es la razón de la improvisación total del listado de proyectos enviados a ser evaluados.

Es lo que quiere el capital; prefiere que los gobiernos se gasten el dinero público en ladrillo en vez de invertir en servicios públicos o en una verdadera transición ecosocial.

Otro de los problemas que hay en referencia a estos fondos es que tampoco hay un mínimo control democrático sobre estas ayudas. La participación en la toma de decisiones es inexistente ya que sólo se atiende a las grandes empresas y sus megaproyectos.

La figura de los PERTE (Proyectos Estratégicos para la Recuperación y Transformación Económica), que se definen como grandes proyectos estratégicos que exigen la colaboración entre administraciones, empresas y centros de investigación, marcarán el futuro de la industria y la economía en los próximos años.

Los grandes perjudicados por la pandemia, la sanidad y la educación, incluyendo las residencias, están ausentes en el listado propuesto. Y por supuesto, tampoco está apostar por el derecho a la vivienda, por otro tipo de movilidad, por la agroecología, alejarnos del turismo, de empleos mal pagados y de la ruina ecológica.

Respecto a los fondos europeos, la izquierda de este país tenga su centro en Gasteiz, en Iruñea o en Madrid no ha sido capaz de hacer un planteamiento alternativo o de liberarse de la trampa que supone. Desde el sindicalismo combativo y transformador tampoco hemos sido capaces de articular un buen discurso práctico en el que digamos sí a la inyección de fondos, pero no en estas condiciones ni para los proyectos que se están

dirigiendo.

Continuamente vemos como nos venden situaciones concretas (covid-19, guerra de Ucrania, etc.) como las causas de la situación actual o como la excusa para seguir recorriendo derechos y empeorando nuestras condiciones de vida, pero sabemos que nuestra crisis permanente se llama capitalismo, y que el modelo de producción y consumo actual es insostenible.

ESK vamos a seguir defendiendo que por delante de los intereses económicos están las personas y sus necesidades y pero para ello es necesario desarrollar unos servicios públicos de calidad, garantizar los derechos sociales para todas las personas además de una transición ecosocialista basada en el reparto de la riqueza y la justicia social.

I.5 GOBIERNOS DE MADRID, IRUÑEAY GASTEIZ: EN DEFENSA DE LOS INTERESES DEL CAPITAL

Fuera del debate público y con total opacidad, se negoció en Madrid una reforma laboral que cambia muy poco la anterior y no elimina los aspectos más lesivos de la reforma de Rajoy. El gobierno de Madrid, a pesar de que el acuerdo de gobierno entre PSOE y UP recogía la derogación de la reforma laboral y de haberlo firmado con EH Bildu, llevó a cabo una reforma laboral que ni era la prometida ni ha supuesto mejoras de alcance para la clase trabajadora.

La congelación de la negociación colectiva en el sector público entra dentro de esa ecuación, con condiciones son marcadas para todo el personal público en las leyes de presupuestos generales del Estado, con el beneplácito de los partidos nacionalistas, que en esta materia no alzan la voz en defensa del autogobierno y aceptan encantados las condiciones acordadas por el Gobierno con CCOO y UGT en la estéril mesa de diálogo social, donde siguen firmando pérdidas de poder adquisitivo para todo el personal dependiente de las Administraciones Públicas, en este momento superior al 20% en la última década.

La privatización de lo público se ha mantenido en todas las competencias de todas las administraciones públicas, siendo escasos los casos en los que se han tomado medidas de refuerzo de los servicios públicos o de publicación de los deteriorados servicios subcontratados. Ni tan siquiera lo ocurrido en la pandemia ha hecho retroceder a los gobiernos y al capital en sus ansias por de hacer negocio con las necesidades básicas de la ciudadanía.

La reforma de las pensiones también ha ahondado en el camino hacia la privatización del sistema público de pensiones, abriendo la puerta a las EPSVs y manteniendo el progresivo retraso de la edad de jubilación hasta los 67 años. Solo la movilización continuada del movimiento de pensionistas en Hego Euskal Herria ha conseguido cambios a favor de las mayorías sociales, consiguiendo la revalorización de las pensiones al IPC y una importante subida de las pensiones mínimas, que aún requieren de una subida mínima a 1080€ para seguir reduciendo la inaceptable brecha salarial de género en las pensiones, que alcanza de media a día de hoy el 37%.

Las desigualdades que sufren las mujeres son obvias en cualquier ámbito; el económico y

laboral no son ninguna excepción. En 2024, las mujeres siguen cobrando menos que los hombres: 6.000€ menos en la CAV y más de 7.000€ en Nafarroa al año, lo que supone que en Euskadi la brecha salarial se sitúa en un 17,9% y en Nafarroa en un 22,37%; muy por encima de la media europea que se eleva hasta el 16%.

A día de hoy, siguiendo lo indicado por la Carta Social Europea y teniendo en cuenta que el salario medio de referencia en 2022 fue de 2.278€ mensuales brutos en 14 pagas en la CAPV y de 2.209€ mensuales brutos en 14 pagas en Nafarroa, las pensiones mínimas deberían de estar en 1.256€ en la CAPV y en 1.192€ en Nafarroa. A pesar de que en Nafarroa se están dando pasos para que el Gobierno Foral complemente las pensiones hasta los 1080€, lo cierto es que a día de hoy, ni el Gobierno de Iruña, ni el de Gasteiz ni muchísimo menos el de Madrid están garantizando unas pensiones mínimas dignas a todas las personas, a pesar de estar en sus manos.

A pesar de que el SMI se sitúa muy lejos aún de lo establecido por la Carta Social Europea hay que destacar como algo positivo la importante subida del salario mínimo interprofesional, que se sitúa a día de hoy en 1.134€ al mes en 14 pagas. Sin embargo, a pesar de la importantísima subida del SMI, la inflación, la especulación inmobiliaria y las condiciones laborales de la clase trabajadora hacen que, a pesar de todo, el aumento del SMI sea insuficiente y que cada vez más aumente el número de trabajadores y trabajadoras pobres.

Si bien en materia económica y laboral los tímidos cambios legislativos no satisfacen en absoluto las necesidades de las clases populares es obligado reconocer que en materia social si se han dado importantes pasos hacia delante. En este sentido cabe destacar los avances en materia de igualdad entre hombres y mujeres y en derechos LGTBIQ+ de los últimos años, que sin duda han venido provocados por la fuerza de un potente movimiento feminista capaz de incidir en las políticas públicas y de los colectivos LGTBIQ+ que han logrado poner en la agenda política sus reivindicaciones y el reconocimiento de los derechos más elementales.

Ante este panorama para ESK es obvio que es necesario tomar medidas contundentes en defensa de los intereses de la clase trabajadora y de la vida del planeta y esto solo es posible desde la movilización general y sostenida. Es el momento de apretar, de despertar las calles y plantarnos ante los diferentes gobiernos y la patronal. Nuestra apuesta es la de la movilización.

En ESK tenemos claro que ninguna negociación hecha a espaldas de trabajadoras y trabajadores nos traerá nada bueno. Durante estos años hemos podido ver como sentarse en la mesa de negociación sin un proceso de acumulación de fuerzas y de movilización lo que nos trae es que sigan avanzando los postulados reaccionarios de partidos inmovilistas y de la patronal con la necesaria complicidad de centrales sindicales que cada vez aportan menos a la lucha obrera.

Sabemos que hay una realidad social y sindical en este país, con una correlación de fuerzas muy determinada, que nos permitiría condicionar las políticas del Gobierno vasco y Navarro y es nuestra responsabilidad forzar que esto suceda.

I.6 ESK, EL SINDICATO DE LA GENTE

ESK es un sindicato diferente que aspira a cambiarlo todo a pesar de las muchas dificultades con las que se encuentra, propias y ajenas. Apostamos por una sociedad en la que quepamos todas y todos: feminista, ecologista, anticapitalista, antiracista, antifascista... otro mundo posible.

En estos últimos 5 años hemos participado en numerosas luchas que van más allá de lo estrictamente sindical porque unas buenas condiciones laborales en un mundo injusto e insolidario no nos sirven para nada. Desde 2019 hemos apoyado e impulsado 3 huelgas generales: la huelga mundial por el clima en septiembre de 2019, la huelga a favor de unas pensiones y una vida digna el 30 de enero de 2020 y la más reciente el 30 de noviembre de 2023, la huelga feminista general que reivindicó un sistema público de cuidados.

Nos ocupan y nos preocupan las trabajadoras y los trabajadores pero sobre todo nos importa la gente, por eso participamos en decenas de iniciativas que trascienden lo laboral y por eso también nos lanzamos junto a decenas de organizaciones sociales a la recogida de 22.075 firmas que se presentaron en el Parlamento Vasco en apoyo a una ILP para lograr una RBI para todas las personas en la CAPV.

Ante la voracidad de este sistema capitalista, racista, patriarcal y colonial ESK sigue luchando por los derechos de todas las personas, de quienes nos quedan cerca pero también de quienes no lo están tanto.

Desde la Vª Asamblea General hasta hoy nos ha tocado vivir una realidad que nunca hubiéramos podido imaginar, la crisis de la COVID-19 ha marcado un momento histórico que ha condicionado la realidad actual. En aquellos momentos de incertidumbre y miedo ESK, nuestra gente, hizo lo que mejor sabe hacer, dar un paso adelante y enfrentarse a una situación compleja y desconocida. ESK es lo que sucedió aquellos días porque es lo que hemos hecho siempre; es lo que somos, personas que cada día se parten la cara por construir un mundo más justo e igualitario, unas vidas que merezca la pena ser vividas. Eso es ESK, eso somos y eso queremos seguir siendo; el sindicato de la gente.

CAPÍTULO II

PRINCIPIOS DEL SINDICALISMO DE ESK

2.1 COMBATIR LA CULTURA TRABAJISTA

En ESK, la crítica a la cultura trabajista se ha implantando al mismo tiempo que se han puesto en cuestión alguna de las ideas del sindicalismo radical obrerista (trabajista) en las décadas de los años 70-80 del siglo pasado. Todas las ideas novedosas que han sido han llegado al movimiento sindical de fuera de su mundo. Han provenido de movimientos sociales como el feminismo, el ecologismo, el movimiento contra la guerra, el movimiento LGBTQ+, etc. Esta realidad cabe valorarla de forma muy positiva, si bien el sindicalismo no ha concluido todas las consecuencias de esta dinámica que marcan los nuevos tiempos.

Incorporar al sindicalismo estos cambios pasan por el reconocimiento de los cambios que se han producido en el conjunto de la economía y de la sociedad, y lo que implica en cuanto a los valores y conceptos que han cimentado la existencia, funciones y estructura de los sindicatos.

El movimiento sindical debe llevar a cabo una profunda reconversión cultural, que le permita transitar del modelo basado en el empleo a poner la vida en el centro independientemente de la posición en la sociedad, de si se tiene empleo o no, o de cuánto se puede aportar. Esta es una concepción proveniente de los movimientos sociales de América Latina que hace suya con acierto el movimiento feminista. Poner la vida en el centro es construir políticas, culturas, economías y comunidades que tengan como prioridad garantizar una vida digna, una vida que merezca la pena vivirse.

El movimiento sindical, si quiere evitar que la dinámica empleocéntrica, le empuje cada vez más del lado de los movimientos corporativistas, debe aliarse con los movimientos sociales, persiguiendo metas que conduzcan a hacer que las sociedades sean mejores. Desde sus comienzos, la defensa del empleo se ha entendido por el sindicalismo como la defensa de la vida. A pesar de que hace mucho tiempo que sabemos que defender el empleo y defender la vida en absoluto son equivalentes, en la cultura del sindicalismo lo sigue siendo.

Tenemos que tener en cuenta que mientras el trabajo asalariado, el empleo, en términos históricos es una realidad muy reciente los trabajos reproductivos y de cuidados han existido siempre aunque nunca hayan sido tenidos en cuenta. El sistema capitalista ha utilizado estos trabajos no remunerados para su propio beneficio y el sostenimiento del propio sistema.

En ese sentido, se debe abordar la terrible discriminación que sufren mayoritariamente las mujeres que son quienes realizan el trabajo reproductivo o de cuidados en el acceso a

los derechos sociales (prestaciones de desempleo, cobertura de enfermedad, jubilaciones, etc.).

Es urgente el reparto del tiempo de trabajo y el reparto de los trabajos, también de los de cuidados, que siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres.

Si no tomamos una postura firme en el reparto del tiempo de trabajo, nos lo repartirá el capital, tal y como lo está haciendo desde el estallido de la crisis sistémica de 2008, en forma de contratación parcial y de empleos precarios que no permiten salir de la pobreza. La reducción del tiempo de trabajo no puede, en ningún caso, suponer pérdida de poder adquisitivo para la clase trabajadora, en un esquema de transición ecológica justa.

Pero esto no servirá de nada si no apartamos el empleo del centro de nuestra actuación. Esa centralidad hace que nos veamos obligadas a defender malos empleos, en términos energéticos, medioambientales, de seguridad, en condiciones absolutamente precarias, con una flexibilidad abusiva que pone en el centro las necesidades de producción de las empresas sobre las necesidades vitales de las personas, etc.

Las gentes de ESK somos firmes defensoras de introducir la Renta Básica Universal e Incondicional, para garantizar una vida digna a todas las personas, ya que tenemos claro que todas contribuimos al sostenimiento de esta sociedad.

2.2 SINDICALISMO FEMINISTA

El modelo heteropatriarcal y capitalista descrito en Capítulo anterior se sostiene, entre otros, gracias a la explotación de los cuerpos de las mujeres, algo que ha sido constantemente denunciado por ESK. Esta realidad unida a los intentos de desprestigio del feminismo por parte de los sectores más reaccionarios hace que siga siendo necesario hablar de sindicalismo feminista y reivindicarlo como uno de los pilares de ESK.

Si bien es cierto que el objetivo de ESK y del propio movimiento feminista es que la perspectiva de género y el feminismo sean transversales, también lo es la necesidad de conceptualizar el propio feminismo. Lo que no se nombra no existe y hablar de sindicalismo feminista, en la situación actual, es para ESK una obligación.

ESK tiene que seguir apostando por un modelo sindical plenamente feminista, un feminismo que vaya mucho más allá de las complicidades y el apoyo a los movimientos feministas y que trasgreda los discursos formales.

Nuestro sindicato ha de ser feminista hacia fuera, pero sobre todo hacia dentro y para ello es imprescindible revisar el sindicalismo en su conjunto y nuestra propia organización. El sindicalismo es en esencia patriarcal porque el mundo laboral también lo es en origen.

Las relaciones laborales históricamente se han enmarcado y generado en un sistema profundamente patriarcal y la propia incorporación de las mujeres al mundo laboral se dio bajo esos parámetros. Desde un principio la incorporación de las mujeres al mundo laboral no se estableció en los mismos términos que el de los hombres, ni en lo que a re-

conocimiento social y económico de los propios empleos ni en lo que a organización se refiere. A pesar de que las mujeres fueron participes desde sus inicios de los movimientos obreros no es de extrañar que estos fueran creados por y para los hombres y que se haya invisibilizado sistemáticamente la participación e implicación de las compañeras. En la actualidad conocemos muy poco sobre las condiciones que han determinado la ausencia, exclusión, participación y representación de las mujeres en la vida sindical.

Si bien los datos varían según el territorio, tal y como señala la OIT, en los últimos 40 años la participación de las mujeres en la actividad sindical ha aumentado significativamente siendo en la actualidad incluso superior a la de los hombres en términos de afiliación. En ESK, la mitad de nuestra afiliación son mujeres algo que sin embargo no se refleja ni en las estructuras ni en los espacios de participación.

Las mujeres, y de manera muy significativa en Hego Euskal Herria, se han ido incorporando no solo a las estructuras de los sindicatos sino también a sus ejecutivas. Sin embargo, estos marcos en gran medida siguen siendo espacios hostiles para ellas que responden a concepciones patriarcales y modelos de militancia muy alejados de la práctica feminista. Las mujeres sindicalistas han accedido a espacios de decisión y alcanzado cotas de poder sometándose a unas estructuras patriarcales que les han obligado a desarrollar su actividad sindical con herramientas ajenas. Las mujeres saben bien que, como ya apuntaba Audre Lorde, las herramientas del amo nunca desmantelarán la casa del amo. Es por esto por lo que ESK tiene que avanzar hacia la construcción de un sindicalismo feminista real, poniendo en valor, pero sobre todo en práctica, todo lo aprendido del movimiento feminista, generando estructuras y modelos de relación no patriarcales en nuestra organización, dando centralidad a la vida y el cuidado de las personas también en nuestra práctica militante.

Uno de los grandes retos de ESK es lograr que las mujeres afiliadas pasen a formar parte de las estructuras y a formar parte de manera activa de la vida sindical. Es evidente que para que esto pueda darse tenemos que desarrollar modelos de militancia alejados de los actuales. Modelos de militancia que prioricen el bienestar de las personas, respetando sus tiempos y necesidades, modelos mucho más participativos... en definitiva un modelo de militancia compatible con la vida que construya el sindicalismo desde el feminismo y no a la inversa.

ESK defiende con firmeza su voluntad de ser un sindicato feminista. Esto supone necesariamente que nuestra práctica ha de estar orientada a ello; de nuestra acción sindical han de derivarse propuestas feministas y transformadoras de la realidad que nos rodea, pero esto nunca será posible sin la participación de las mujeres, al mismo nivel que los hombres, en la toma de decisiones. No tiene ningún sentido que un sindicato pueda llamarse feminista sin que participen mujeres en el mismo.

ESK tiene la obligación de preocuparse y ocuparse por el lugar que ocupan las mujeres en nuestro sindicato, en las elecciones sindicales, en el nombramiento de representantes, en el reparto de las tareas de militancia, etc. Somos muy conscientes de que priorizar la participación de las mujeres en nuestra acción sindical puede suponer desencuentros, en tanto y cuanto suponen renuncias por parte de los compañeros, pero la igualdad es conflicto, de lo contrario, no sería necesaria. Los hombres de ESK tienen que hacer un esfuerzo por renunciar a sus cotas de poder y a sus privilegios.

Las razones por las cuales las mujeres tienen menor participación en la actividad sindical son diversas pero lo que es una evidencia es que hay que deconstruir los discursos simplistas que concluyen que las mujeres que no participan de la militancia es porque no quieren. Es necesario tener una mirada más amplia y hacer análisis más complejos. El abandono de los espacios de militancia por parte de las mujeres está estrechamente relacionado con el propio modelo y por las cargas, fundamentalmente de cuidados, que nosotras asumimos de manera mayoritaria. La falta de tiempo de las mujeres para desarrollar su vida militante, unida a los estereotipos de género, a la hostilidad de los espacios de militancia y al propio patriarcado hacen que las mujeres vayan dejando de lado su activismo y renunciando a sus propias capacidades políticas.

ESK tiene que generar las condiciones necesarias para que las mujeres participen en la organización y poner todos los recursos a su alcance para que esto sea una realidad.

El sindicalismo feminista pasa también por mirar de otra manera las formas de lucha tradicionales, las formas de producción económica y la centralización que se ha dado a unos tipos de trabajos asalariados, en detrimento de otros empleos feminizados, que sabemos que son esenciales. La dignificación de los trabajos de cuidados, la lucha contra la brecha salarial de género, el reconocimiento social y económico de los trabajos feminizados y la implementación de perspectiva feminista en la negociación colectiva y en nuestra acción sindical han de ser prioritarios para ESK.

ESK necesariamente ha de ir más allá y tener en cuenta las condiciones en las que las mujeres participan del mercado laboral, su participación sindical y las vivencias de estas en función de su socialización de género y cómo impacta esto en sus derechos laborales y en la propia militancia. Tener esto en cuenta nos obliga a poner en valor y dejar espacios a mujeres trabajadoras, facilitando su organización. Si conseguimos mejores derechos laborales, mayor reconocimiento de ciertos sectores, no sólo estamos ganando derechos para un sector, sino que estamos cuestionando y atacando al modelo económico desigual y avanzando en un nuevo orden que podría cambiarlo todo.

Para seguir avanzando en este propósito es necesario seguir contando con herramientas como el Lan Talde Feminista de ESK así como con espacios de reflexión que nos ayuden a que la perspectiva feminista sea transversal en el sindicato y marque de manera prioritaria la agenda feminista del sindicato.

Hacer de ESK un sindicato feminista pasa por asumir e integrar el feminismo en toda la organización como algo transversal. Es obvio que la participación de las mujeres es fundamental para este objetivo, pero la práctica feminista no puede depender de la voluntad ni de la militancia de las mujeres feministas de nuestra organización por eso es necesario implementar de manera obligatoria la formación en la materia de todos nuestros delegados y delegadas, así como de las personas que forman parte de las estructuras de la organización.

Las mujeres sufrimos múltiples discriminaciones tanto en el ámbito privado como en el público, pero sin lugar a duda una de las situaciones más difíciles a las que tenemos que enfrentarnos es la violencia estructural existente contra nosotras. ESK no solo tiene que ser un espacio abierto a la participación de las mujeres, sino que además debe ser un espacio seguro y libre de violencia sexista. Para poder garantizar que esto sea así ESK está

trabajando en un Protocolo contra la violencia sexista en ESK que será ratificado en la primera Comisión Nacional tras la celebración de la VIª Asamblea General.

Ser un sindicato feminista implica garantizar el derecho de las mujeres a la participación política dentro de ESK, asumiendo sus preocupaciones específicas. ESK tiene la obligación de hacer un cambio de paradigma dando prioridad a la igualdad y poniendo el feminismo en la primera línea. El sindicalismo de ESK, ha de ser una herramienta más para lograr la igualdad real y un aliado indispensable del movimiento feminista, no como un lema o una declaración de intenciones, sino como parte de este.

2.3 LUCHAR CONTRA LA PATRONAL

La lucha contra la patronal es un elemento fundamental de la lucha de clases. Cuando estamos hablando de la patronal con la que confronta la gente trabajadora en sus centros, aparece la patronal concreta, con la que lucha en los momentos que se negocia un convenio, o un Expediente de Regulación de Empleo, que implica, desde despidos a modificaciones de la jornada, pasando por desempleo temporal, movilidades funcionales o geográficas, etc.

En esas ocasiones, la identidad de un sindicato combativo, como somos ESK, se diferencia de otros que confían en buscar el acuerdo o pacto, sin luchar. Estamos convencidos, no sólo por ideología, sino por la experiencia que la vía de la lucha nos aporta mejores resultados que la de los acuerdos en frío.

La patronal pertenece a otra clase, la capitalista, y si quiere seguir siendo capitalista tiene que explotar a la gente trabajadora, habida cuenta de que sus beneficios se obtienen de esta explotación.

Ahora lo tenemos más complicado, pero la lucha de clases y la necesidad de tomar partido por nuestra clase obrera frente a la clase capitalista, no ha cambiado su matriz de siempre. El problema, lo tenemos la gente trabajadora, para sacar a la luz la explotación a la que nos somete el capital haciendo piña contra ella e ir a la lucha porque el mundo empresarial no duda.

La pugna con la patronal, además, incorpora de manera frontal la lucha entre la vida y el capital. La patronal necesita relaciones laborales que permitan introducir importantes mecanismos de flexibilidad, para adaptar la vida de las personas a las necesidades productivas, así, nos encontramos con esta realidad en diferentes ámbitos:

En los servicios sociales, con el claro ejemplo de las trabajadoras de los Servicios de Ayuda a Domicilio, con jornadas parciales que se aumentan o reducen prácticamente a diario según las necesidades a cubrir por las empresas al servicio de la Administración Pública, pliegos de contratación de centros de atención que ligan el número de profesionales a la subida o bajada del número de personas usuarias, etc.

En el comercio textil o de alimentación, con la voluntad de las empresas por abrir los establecimientos de lunes a domingo, festivos, o en todo tipo de horarios, anteponiendo sus necesidades al descanso y la organización de la vida de las personas

trabajadoras.

En la industria, con la imposición de una flexibilidad salvaje, por la vía de los bolsines o de ERTes que se aplican de manera consecutiva sin control alguno, anteponiendo las necesidades productivas sobre las necesidades de las personas para el sostenimiento de la vida.

Es preocupante, además, el uso cada vez más generalizado por parte de la Administración Pública de una patronal sin ningún tipo de escrúpulo en la gestión de los servicios públicos. Subcontratan sin ningún tipo de control y con total impunidad no dudan en dejar de pagar las nóminas de sus trabajadoras, como en la limpieza de Correos, o en incumplir las medidas mínimas de seguridad, como en las ambulancias del Grup La Pau.

La patronal sabe que solo podemos hacer frente a sus estrategias para seguir acumulando beneficios a costa de la explotación de la clase trabajadora de manera organizada, así, nos hemos encontrado con ataques directos a la organización sindical, con despidos y sanciones que pretender evitar la extensión de la acción sindical organizada y que se han venido produciendo en los últimos años con mayor intensidad.

Tenemos grandes dificultades para la organización de las personas migradas, que sufren una explotación inaceptable en multitud de sectores, como los cuidados o la industria alimentaria, aquí tenemos que poner nuestras fuerzas y volcar nuestra acción colectiva para lograr todos os derechos para todas las personas.

En este contexto, las secciones sindicales de ESK han trabajado incesantemente en la defensa del empleo, del poder adquisitivo ante una inflación desbocada, contra la flexibilidad laboral al servicio de la patronal, contra la represión sindical y buscando mejoras para los sectores más precarios de cada centro de trabajo y sector. En ese camino, hemos conseguido de la mano del trabajo conjunto con el resto de organizaciones sindicales, la recuperación y el mantenimiento de convenios sectoriales que obliguen a la patronal a respetar unos mínimos en el máximo de puestos de trabajo.

Hemos vivido luchas referenciales en defensa del poder adquisitivo en decenas de empresas, donde era imposible mantenerlo y la lucha de las plantillas lo ha conseguido en la mayoría de los casos, en defensa del mantenimiento del empleo mediante la búsqueda de soluciones sostenibles e innovadoras, como en Mecaner, contra la flexibilidad a gusto de la empresa y a quienes pretendían vender la vida de las personas trabajadoras por cuatro duros, como en Mercedes, contra los impunes abusos patronales en las contrata públicas, como en la limpieza de Correos, contra la apertura de los comercios en domingos y festivos en Alcampo, contra la represión sindical en diferentes empresas y por unos convenios sectoriales fuertes que hemos ganado en las calles a base de huelgas y movilización, como en la limpieza de Osakidetza, en el metal de Bizkaia y Araba, en el sector de Intervención Social, en las ambulancias privatizadas por Osakidetza, y como en el SAD de Arrasate, con una subida salarial del 24% en 4 años, junto al establecimiento de jornadas mínimas para todas.

La lucha contra la patronal no son solo estas luchas. Hay que valerse de estos conflictos existentes y futuros para crear conciencia y llegar más allá, extendiendo estas luchas y ampliándolas a más ámbitos.

Estas luchas previas tienen que ser un precedente a una futura lucha unificada contra la patronal, la cual una los aspectos tanto laborales como sociales tratados en esta ponencia. Cada vez hay más personas trabajadoras que, a pesar de tener empleo, son pobres, tenemos que buscar la unión de todas ellas para luchar, sin duda alguna, tenemos que ser capaces de ello.

El capital expande nuestras necesidades y deseos mientras que simultáneamente se esfuerza por minimizar nuestros salarios e ingresos, generando una creciente tensión entre una patronal que requiere fuerza de trabajo para asegurar los medios de consumo y una clase trabajadora empobrecida a la que los bajos ingresos no le permiten acceder al consumo.

Encima de la mesa, tenemos la necesidad de minimizar la dependencia de los ingresos del empleo, impulsando la reducción drástica del tiempo de trabajo y su reparto y una renta básica universal e incondicional que permita luchar contra la patronal superando el chantaje del empleo, chantaje doble en el caso de las personas migradas, que además de depender del salario para la cobertura de sus necesidades básicas, también dependen del empleo para regularizar su situación en la mayoría de los casos.

2.4 SINDICALISMO ECOSOCIALISTA

ESK adoptamos el ecosocialismo como un principio de nuestro sindicalismo en la IV^a Asamblea General. Principios que para nuestro sindicato se asientan en dos pies: la realidad y la reflexión que nos lleva a desarrollar las ideas fuerza sobre las que asentar estos principios ecosocialistas.

El ecosocialismo de ESK descansa en una visión de la realidad, basada, desde el análisis ecológico, en las siguientes ideas:

- 1) Existen límites materiales y energéticos. Aunque sobre esto no existe un consenso científico fuerte comparable al del Panel Intergubernamental sobre el Cambio Climático, la existencia de una diversidad de posiciones, no debería llevarnos a abrazar las más “optimistas”.
- 2) Pérdida de la biodiversidad, producida por: sobreexplotación (tala, caza, pesca), por la agricultura industrial, por el desarrollo industrial, por la extensión de especies invasoras y enfermedades, por la modificación del entorno y del cambio climático. La raíz de todas estas causas es una: el funcionamiento de las sociedades industriales se opone frontalmente a las condiciones necesarias para el sostenimiento de la vida.
- 3) La emergencia climática. El cambio climático está desequilibrando los ecosistemas de manera profunda, transformando radicalmente la distribución, movilidad, abundancia e interacciones de los distintos seres vivos. Los impactos del cambio climático están siendo ya de tal magnitud que hacen imposible el funcionamiento del capitalismo industrial global sin continuos sobresaltos: sequías, lluvias torrenciales, ciclones, salinización de acuíferos, incendios, etc.

4) La tecnología no permitirá evitar lo que se nos viene encima. Nuestra sociedad está profundamente imbuida del mito de que la ciencia y la tecnología lo pueden todo y, por lo tanto, son las herramientas fundamentales para esquivar una crisis sistémica. Sin embargo, el potente sistema tecnocientífico actual no es capaz de sostener el sistema tal y cual lo conocemos. Porque la ciencia dista mucho de ser neutral y está cargada de ideología. No se desarrolla lo que socialmente pueda ser importante, sino lo que el mercado pueda considerar adecuado o lo que es funcional a las necesidades de control y expansión del Estado.

El segundo pie de nuestro principio ecosocialista, como decíamos, son las ideas, todas ellas incardinadas en el Decrecimiento.

1) La reducción del consumo material y energético hasta los marcos ecológicamente viables. Se trata de reducir la esfera material de la economía, lo que no implica una reducción de toda la economía. Es más, la economía que cuida los ecosistemas y las personas tendría que crecer en volumen y complejidad. Nuestro enfoque es proteger a las personas y a la trama de la vida, no a la economía.

2) La relocalización y diversificación de la economía. El actual modelo mundializado acumula impactos ecológicos y sociales que el Decrecimiento pretende atajar. Relocalizar la economía es cubrir la mayor parte de las necesidades sociales desde los territorios. Esto producirá una mayor diversificación de las actividades sociales que se han ido especializando en el marco del capitalismo industrial globalizado.

3) La integración del metabolismo social dentro del metabolismo sistémico. Los ecosistemas son mucho más poderosos y resilientes que el capitalismo industrial. Si los ecosistemas centran su esfuerzo no en el crecimiento sino en el cierre de ciclos usando energía solar, maximizando la diversidad y con altas tasas de coordinación, tendría lógica que las economías humanas traten de hacer lo mismo.

4) Integración de la producción y la reproducción en una sola unidad económica. No se deben desligar unos trabajos de otros, ya que ambos se encuentran indisolublemente unidos. Es más, el trabajo de reproducción es la condición de posibilidad de todo trabajo de producción. A esto hay que añadir que es de justicia repartir esos trabajos entre los distintos géneros, rompiendo su desigual distribución actual.

5) Desde un punto de vista que asuma nuestra interdependencia y ecodependencia, los trabajos de cuidados deben ser los que se consideren como esenciales y, por tanto, más valiosos.

6) Redistribución fuerte de la riqueza inter e intraterritorios con criterios de justicia global. Esto implicaría medidas como expropiaciones a los grandes patrimonios, implantación de una renta básica, políticas impositivas fuertemente redistributivas, reparto del empleo, etc.

7) En el plano internacional hablaríamos de restitución de las deudas ecológicas o coloniales, por ejemplo.

8) Aumento de la autonomía económica de las personas. Esto implica fundamentalmente procesos profundos de desalarización y desmercantilización, y un avance

decidido hacia formas cooperativas y autogestionadas de propiedad y producción. El objetivo de una economía decrecentista no es simplemente dignificar las condiciones del trabajo asalariado o sostener y ampliar los estados del bienestar. Para conseguir las transformaciones expuestas no bastará con reasignar los trabajos: será además necesario quebrar el mecanismo del trabajo asalariado como el eje fundamental de la organización de las relaciones sociales.

2.5 UN SINDICALISMO CON VALORES

Somos porque fueron. Nuestra organización a lo largo de los años ha ido evolucionando en sus orientaciones, asumiendo retos y apuestas diferentes que han ido marcando el rumbo de ESK. Sin embargo, si hay algo que podemos decir que se ha mantenido intacto desde sus orígenes, es precisamente la práctica sindical de los hombres y mujeres de ESK. Al igual que quienes nos precedieron las personas de nuestra organización han continuado poniendo en práctica las señas de identidad de ESK basadas en un conjunto de prácticas valores y principios

Estas prácticas se basan en la transparencia y la honestidad de nuestra gente. Hombres y mujeres que día a día en sus centros de trabajo intentan poner en la práctica cotidiana la defensa de los intereses colectivos de la clase trabajadora por delante tanto de intereses particulares como el interés del propio sindicato. Nuestro sindicalismo está muy alejado del que solo quiere ganar delegadas y afiliación para acumular así más poder. La riqueza de ESK no se mide en función de un porcentaje, ESK quiere mejorar la vida de las personas, en los centros de trabajo y fuera de ellos.

Nos importa nuestra afiliación, pero nos importa porque nos importan las personas por eso ni podemos ni queremos estar pendientes de verificar una ficha de afiliación. Nuestro objetivo es el de ser una herramienta transformadora, útil para la clase trabajadora, para toda, poniendo especial atención precisamente en aquellas personas más castigadas por el sistema.

Lo que mejor representa a ESK es nuestra gente, militantes, delegadas y delegados... Por eso ESK no necesita exhibir sus siglas ni imponer su bandera a toda costa. Nuestro objetivo es facilitar la unión de las trabajadoras y trabajadores en la defensa de las condiciones laborales y su mejora, impulsando desde los Comités de Empresa y Juntas de Personal todas las acciones necesarias para conseguirlo. Siendo ESK un sindicato participativo y luchador, debemos apostar y fomentar por una acción colectiva, referida a aquella en la que el esfuerzo es concertado en grupo para alcanzar los objetivos comunes. El poder de movilización y el marcar una identidad propia y auténtica, debería ser un objetivo de ESK, pero para conseguirlo es necesaria la implicación, solidaridad y compromiso de todas, independientemente del herrialde o sección sindical a la que se pertenezca. ESK somos todas y entre todas debemos cooperar para que ESK siga siendo un sindicato diferente y referente.

El actual sistema capitalista, imperialista, androcéntrico, clasista, racista y colonial nos ha llevado a un mundo atravesado por grandes fracturas y desigualdades. Miles de personas, a diario, toman la decisión de emigrar para buscar unas condiciones de existencia más

dignas en otro lugar diferente al de origen. Toda la historia de la humanidad está atravesada por movimientos migratorios, unos por diversas dificultades en sus lugares de origen y otros forzosos mediante el tráfico de personas. Estas personas que han llegado a nuestra tierra desde otros lugares, tal y como muchos de nosotros lo hicimos antes, son nuestras compañeras y compañeros de trabajo y de lucha. En muchos casos se ven abocados a desempeñar los trabajos más precarizados, siendo también más vulnerables a los abusos tanto en el empleo como en la búsqueda de este. Es en nuestra acción sindical que debemos estar atentas a la defensa de sus derechos y condiciones laborales, ya que muchas veces les resulta especialmente difícil buscar y encontrar ayuda.

Es evidente que aún nos queda mucho camino por recorrer pero la incorporación de la práctica feminista en nuestra actividad sindical ha de ser una realidad. Ser feministas no es una opción, es una necesidad. El feminismo, por definición, al igual que el sindicalismo, está en contra de las desigualdades, la lucha feminista forma parte de la sindical y viceversa.

El capacitismo y el edadismo son otros de los grandes retos que tenemos que afrontar en ESK. Luchar contra la discriminación sistemática que sufren las personas con diversidad funcional en las relaciones laborales condenadas a salarios miserables, en ocasiones, amparadas en el supuesto “empleo protegido” tiene que ser parte de nuestra acción sindical. Si ESK es un sindicato que acoge a todas las personas, que muestra preocupación por quienes están más castigadas y parten ya desde una posición desigual es necesario seguir trabajando en este ámbito. Del mismo modo como delegadas y delegados, como militantes de ESK nuestro foco también ha de estar puesto en las personas jóvenes. A pesar de vivir en una sociedad que desprecia a los mayores ensalzando la juventud, el mundo laboral castiga tanto a unos como a otros pero son los más jóvenes quienes están sufriendo en el mundo laboral la precariedad más descarnada de este sistema capitalista. La patronal amparada, en las distintas instituciones, acuerdan medidas para la incorporación al mercado laboral de estas personas a través de contratos en prácticas, que suponen en la mayoría de los casos realizar el mismo trabajo que otra persona de mayor experiencia pero con unos salarios que rozan la pobreza, dificultando la posibilidad de iniciar así un proyecto de vida.

La organización del sindicalismo que propugnamos

ESK tiene que aspirar a ser el sindicato de la gente. Un sindicalismo basado en la participación de las trabajadoras y trabajadores, convirtiéndonos en la herramienta necesaria para materializar las luchas y nunca siendo un obstáculo para las mismas. Un modelo en el que las personas liberadas del sindicato acompañen a la afiliación, basándose en el respeto a las decisiones y nunca en el “orden y mando”. Comprendiendo en cada caso, las circunstancias vitales de cada cual y siendo muy consciente de los ejes que nos atraviesan. Es necesario acompañar en las diferentes luchas y hacer ver desde nuestra propia práctica sindical que ante las imposiciones y el permanente maltrato que sufrimos las trabajadoras y trabajadores la única alternativa que tenemos es la organización y la solidaridad de clase.

La autonomía de las personas y de las secciones sindicales es un valor organizativo sin el cual no se podría entender ni el pasado ni el presente de ESK. Fomentar la autonomía de

quienes forman parte de ESK, la participación activa de delegadas y delegados en la vida sindical no solo es un valor en sí mismo sino que además ayuda a descargar a las asesorías.

ESK ha sido, es, y será un sindicato horizontal, está en nuestro ADN, por eso es necesario seguir avanzando en este modelo, en el que todas y todos nos sintamos parte de la organización no porque así lo diga nuestra ficha de afiliación sino porque es entre todas, quienes construyamos día a día la organización que queremos.

En nuestra larga trayectoria evidentemente han sido muchos los cambios que se han producido en estos años. El contexto socio-político y las relaciones laborales de hace 40 años no son las de hoy en día, son infinitos los cambios que hemos vivido y serán muchos más los que vengan. Sin embargo hay algo a lo que ESK no puede renunciar; es a su espíritu de lucha, a sus valores y a unas ganas inmensas de cambiarlo todo.

Si algo nos ha enseñado quienes fundaron este sindicato es que se puede hacer sindicalismo de una forma diferente, que la honestidad, el compromiso y los valores de nuestra organización trascienden a las personas y al tiempo. ESK tiene que seguir apostando por recuperar y difundir todos esos valores que nos caracterizan y una buena herramienta para ello es impulsar la suscripción de compromisos de prácticas sindicales u orientaciones que reflejen lo que somos pero que nos ayuden también a generar debate y a difundir lo que es ESK más allá de la propia organización.

2.6 EUSKALZALETASUNA

ESK es un sindicato cuyo ámbito territorial es Hego Euskal Herria y ha mantenido como uno de sus principios el respeto a nuestra identidad como pueblo y por ende a nuestra cultura. El euskera ha sido siempre un claro expositor tanto del uno como del otro, de nuestro pueblo y de nuestra cultura.

Su uso y normalización en ESK es sin duda una de las tareas pendientes de nuestra organización, a pesar de los compromisos que se han ido adquiriendo en los últimos años para ello.

ESK tiene la obligación de comprometerse a potenciar y favorecer el uso del euskera tanto en sus relaciones internas como externas.

Durante los últimos años, la presencia del euskara en nuestras comunicaciones ha ido ganando presencia, tanto a nivel interno como a nivel externo, con mayor presencia de este en las comunicaciones de las secciones sindicales. Sin embargo, tenemos aún mucho camino por recorrer y es necesario poner las herramientas necesarias para que el sindicato sea, cada vez más, reflejo de la apuesta por la defensa del euskara y nuestra cultura y de la normalización lingüística.

Los ataques judiciales producidos en los últimos años nos obligan a hacer una reflexión sobre la sistemática vulneración de los derechos lingüísticos, las políticas de normalización lingüística y sus resultados en las últimas cuatro décadas y sobre los retos del futuro.

ESK apuesta por modelos realmente públicos que garanticen el aprendizaje de nuestro

idioma a todas las personas. Conocer nuestro idioma es un derecho y en ningún caso puede ser ni un privilegio de quien puede pagarlo ni tampoco recaer sobre el esfuerzo y el sacrificio de la gente.

El euskera es una seña de identidad de nuestro pueblo, un derecho y sin duda alguna ha de ser también un elemento integrador. En este sentido ESK apuesta de manera inequívoca por la escuela pública vasca como mayor espacio de euskaldunización y por la inmersión lingüística.

Así mismo es urgente acabar de una vez por todas con la zonificación existente en Nafarroa que merma y niega los derechos lingüísticos de las navarras y navarros. Esta situación no solo está produciendo la desalfabetización de Nafarroa e impidiendo el aprendizaje en su idioma a niñas y niños sino que además está excluyendo del sistema público a miles de niñas y niños.

ESK tiene que hacer en los próximos 5 años una apuesta clara por la euskaldunización del sindicato e implementar medidas para que esto sea posible.

2.7 ESK EN NAFARROA

En 2010 ESK sufrió una escisión que aunque tuvo consecuencias para toda la organización afectó directa y particularmente a Nafarroa. Tras esta escisión, la mayoría de nuestra militancia y de los recursos humanos y económicos que teníamos en nuestro herrialde se organizaron en torno a un nuevo sindicato.

Ante esta situación la organización optó por mantener su presencia en Nafarroa como una apuesta política relegando a un segundo plano su actividad sindical.

Durante estos 14 años ESK ha mantenido su presencia en el territorio Foral, presencia que en muchos momentos ha sido muy importante y con una repercusión principalmente mediática. Sin embargo ESK en más de una década no ha conseguido como hubiera querido desarrollar su labor principal que no es otra que la sindical.

Nafarroa no solo es parte de este sindicato sino que ESK no tiene ningún sentido sin Nafarroa. Han pasado 14 años y Nafarroa ha demostrado que social, política y sindicalmente está capacitada para continuar con el proyecto. Sin embargo es el momento de que la organización en su conjunto refuerce su apuesta por este herrialde. Es imprescindible impulsar la presencia de ESK en Nafarroa.

El sindicato se compromete en los próximos meses a desarrollar un plan estratégico para el herrialde basado en el crecimiento y desarrollo de nuestro proyecto sindical en Nafarroa.



CAPÍTULO III

LAS LUCHAS

QUE NOS ESPERAN

3.1 RENTA BÁSICA INCONDICIONAL PARA ACABAR CON LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

Tal y como recoge el documento presentado en la Cumbre de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, hemos entrado en una era de policrisis. Los conflictos, el cambio climático, los efectos que persisten de la pandemia de la COVID-19 y otros desafíos mundiales amenazan con descarrilar el progreso que tan duramente se ha logrado cumplir con los ODS.

Después de la pandemia los países en desarrollo se enfrentan a un aumento sin precedentes de la deuda externa, una situación agravada por la inflación, el aumento de las tasas de interés, las tensiones comerciales y la capacidad fiscal limitada. Se necesitan urgentemente reformas de los gobiernos mundiales y de las instituciones financieras internacionales para que se ajusten a su propósito y al futuro, otorgando voz y participación a los países en desarrollo.

El modelo de lucha contra la pobreza y la exclusión existente en La Comunidad Autónoma Vasca, en Nafarroa y en el Estado no ha sido capaz de acabar con la pobreza y la exclusión

En la CAPV, el pasado 29 de marzo de 2023, entró en vigor la Ley 14/2022, de 22 de diciembre, del Sistema Vasco de Garantía de Ingresos y para la Inclusión, aprobada en el Parlamento Vasco, con los votos a favor del PNV, PSE, Elkarrekin/Podemos-IU, y la abstención cómplice de EH Bildu. El 1 de enero de 2024, lo ha hecho el Decreto 173/2023, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Renta de Garantía de Ingresos.

Desde el inicio de la crisis financiera de la Gran Recesión (2009-2013) y con la asunción de la gestión de la RGI por parte de Lanbide a final de 2012, se produce un empeoramiento muy notable de la política del Gobierno Vasco destinada a paliar la pobreza. Los diferentes cambios, a peor, en la ley unidos al desastroso funcionamiento administrativo de Lanbide, convierten el derecho subjetivo de la RGI en papel mojado.

Sin embargo, no nos podemos dejar engañar: los problemas que generan las carencias que viene manifestando permanentemente esta política del Gobierno Vasco, tienen carácter estructural y provienen del modelo de rentas mínimas condicionadas y garantizadas implantado en la CAPV, en 1989.

Este modelo ha demostrado, a lo largo de sus tres décadas y media su incapacidad para acabar con la pobreza. Así, la última Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales demuestra que, a pesar del impacto positivo en la reducción de la pobreza más severa, no acaba con la pobreza ya que la cuarta parte de las personas en riesgo de pobreza no acceden a la RGI y, de las que sí lo hacen, la mitad, siguen siendo pobres.

El intento de implantar la falacia del doble derecho subjetivo ha resultado del todo infructuoso. El doble derecho subjetivo supone que se tiene siempre derechos independientes a la RGI y a determinados medios que promueven la incorporación al mercado de trabajo, la cual proveerá un empleo a quien carece de él.

Ambos derechos nunca han sido independientes sobre todo desde el año 2012.

La activación para el empleo se ha convertido en una contraprestación que ni les garantiza, en absoluto, el acceso al empleo ni mucho menos, a un empleo de calidad.

La desconfianza, persecución y estigmatización de las personas pobres es algo de lo que la administración ha sido cómplice. La multitud de requisitos y obligaciones que deben ser cumplidos para tener derecho a percibir la RGI genera, de entrada, desconfianza hacia estas personas por parte de la administración. Esto instaura, objetivamente, un estigma para ese colectivo. A medida que se perpetúa la pobreza, los modelos basados en sistemas de requisitos y obligaciones, se hacen más complejos, aumentando no sólo sus medidas de vigilancia y control, sino también, su carácter punitivo y segregador.

Este modelo de RGI obliga a dividir a las personas pobres, favoreciendo un poco a algunas de ellas y machacando a otras, haciéndolas aparecer ante la mayoría de la sociedad, como culpables de su pobreza, irresponsables, antisociales y socialmente peligrosas.

De la nueva ley y del nuevo reglamento de la RGI no se puede esperar nada ya que se mantienen casi todos los requisitos y obligaciones actuales. Tampoco se puede esperar que vaya a mejorar la empleabilidad de las personas receptoras de la RGI.

La nueva norma va a aumentar el control, la persecución y la estigmatización de las personas pobres ya que creará un cuerpo de Inspectores e Inspectoras de Lanbide, cuyas funciones y facultades les convierten en una auténtica policía de Lanbide.

La caracterización de los domicilios en los que deben residir las personas que pretenden tener derecho a percibir la RGI va a generar enormes dificultades a personas más vulnerables. A esto hay que sumarle la desaparición de la Prestación Complementaria de Vivienda, que dejará sin la cobertura que hasta ahora daba la PCV a personas sin ingresos, receptoras de la RGI y que vivían de alquiler o subarriendo de habitaciones.

En Nafarroa esta renta se denomina Renta Garantizada y en la práctica, ha tenido un desarrollo muy similar a la RGI de la CAPV, con aumento de las condiciones y requisitos para acceder a la misma y diferentes modificaciones que, en ningún caso ha avanzado en su objetivo de acabar con la pobreza.

En el resto del Estado español, no se introdujo ningún tipo de renta no condicionada a los derechos sociales que emanan del empleo hasta 2020, cuando se aprobó el Ingreso Mínimo Vital.

Esta toma como referencia el modelo vasco y navarro, por lo que no es una medida efectiva para luchar contra la pobreza y es absolutamente estigmatizadora.

Necesitamos la implantación de una Renta Básica Incondicional

ESK estamos convencidos y convencidas que tenemos que hacer todo lo que esté en nuestra mano por denunciar la agresión que el Gobierno Vasco ha puesto en marcha con el cambio legal implantado en la política para combatir la precariedad, la pobreza y la exclusión. E igualmente lo estamos de que nuestra lucha en este campo, no tendrá solución en tanto no seamos capaces de acabar con el modelo de rentas mínimas garantizadas y condicionadas e implantar otro, en su lugar, que se base en un acceso incondicional, individual y universal a unas condiciones de vida de calidad, porque existen recursos suficientes para ello, sin necesidad de quitar a unos y unas para dárselo a otros y otras. Toda persona, por el mero hecho de existir podría tener garantizadas unas condiciones de vida de calidad. No hay límites materiales que lo impidan, sólo una sociedad que gestiona sus recursos en base a la ganancia de unos/as pocos/as.

Lo que acabamos de decir en el párrafo anterior, se llama lisa y llanamente Renta Básica Incondicional (RBI). Desde sus orígenes intelectuales, la RBI fue abriéndose camino dentro de nuestro sindicato, como una herramienta más de transformación social, ya que garantiza a toda la ciudadanía un ingreso por parte de los poderes públicos, que le permita llevar a cabo su proyecto de una vida más digna.

ESK, apoyó, junto a otras 80 organizaciones que se adhirieron el proyecto de la Iniciativa Legislativa Popular (ILP) por una Renta Básica Incondicional en la CAV. Fue un proyecto ilusionante, que a pesar de recoger 22.000 firmas (más del doble que establece como requisito, la actual legislación), para su debate en el Parlamento Vasco, fue votado en contra por la mayoría del PNV, PSE, PP y VOX, frente al voto a favor de EH Bildu y Elkarrekin-Podemos, el 5 de mayo de 2022.

Son muchos los motivos que nos llevan a ESK a defender la RBI, en contraposición a las rentas condicionantes como la RGI, el IMV o la Renta Garantizada de Nafarroa. No sólo porque estas hayan demostrado su incapacidad para acabar con la pobreza, después de tantos años, sino porque al tratarse de un modelo radicalmente distinto al de una renta condicionada, está libre de todos los daños colaterales que la acompañan y que son estructuralmente inevitables.

La RBI se caracteriza por su carácter incondicional, por su simplicidad administrativa, por su carácter preventivo de la exclusión social, ya que garantiza un mínimo de seguridad económica, evitando esa estigmatización social de ser pobre, ya que es percibida por todas las personas y además es un sistema más justo de redistribución, por ser financiado por medidas fiscales que garantizan o apuestan por una redistribución de la riqueza. Se comprueba que el 20% de las personas con más ingresos son pagadores netos y pagadoras netas, y el 80% restante salen beneficiados y beneficiadas;

Hasta el momento las rentas condicionadas ni han prevenido, ni han acabado con la pobreza. Es más han dejado siempre fuera a muchísimas personas entre ellas a migrantes o a solicitantes de asilo, que no cumplen con los requisitos que se les exige desde la RGI, la

RG o el IMV para poder acceder a estas ayudas condicionadas.

Somos conscientes que no va acabar con todos los problemas. Sin duda la RBI tiene que estar ligada a la defensa de los servicios públicos, a la defensa de un sistema universal público de cuidados, a políticas feministas, a derogar la ley de extranjería y todas las políticas racistas y discriminatorias, así como a una redistribución del empleo y de los trabajos de cuidados.

Para ESK, la Renta Básica Incondicional es una medida urgente, es una demanda pragmática, es un derecho. Hay que cubrir las necesidades básicas de la gente empobrecida, no podemos esperar, que a través de las rentas garantizadas y empleos precarios se consiga encontrar una alternativa eficaz para garantizar una vida digna para toda la ciudadanía.

3.2 POR UN SISTEMA PÚBLICO QUE GARANTICE PENSIONES DIGNAS

El sistema público de pensiones de reparto es una conquista obrera y se basa en la solidaridad intergeneracional. Todo su montante constituye parte de las rentas salariales y así se refleja en el PIB del estado y de todos los países de la UE.

Es preciso mostrar sus insuficiencias y defender sus potencialidades de forma conjunta. A pesar de ser una conquista obrera, su articulado y normativa es claramente impuesto por la patronal y los poderes fácticos. Las reglas de juego perjudican a los sectores más precarios de la clase trabajadora.

A pesar de las resistencias sociales, en ESK defendemos que la distribución debe ser equitativa. En el camino hacia ese objetivo, reivindicamos una pensión mínima digna, de acuerdo a lo marcado por la Carta Social Europea, equivalente a un SMI que, de acuerdo a la propia Carta Social Europea, debe ser equivalente al 60% del Salario Medio del país. Reivindicamos, por tanto, una pensión mínima que reduzca las diferencias entre pensiones altas y bajas, entre hombres y mujeres. De hecho, el cumplimiento de lo marcado en la Carta Social Europea reduciría la actual brecha de género en las pensiones del 37% a un 7% aproximadamente.

En estos momentos, a abril de 2024, seguimos comprobando que debido a la insuficiencia de las pensiones públicas nuestras condiciones de vida se están deteriorando y sufrimos especialmente las consecuencias de la privatización de los servicios de sanidad, residencias y el encarecimiento de dichos servicios. Los efectos sobre nuestra economía del incremento de los costes de productos y servicios básicos (38% según OCU), hacen que cada vez más personas mayores no puedan acceder a una medicación correcta, alimentación sana, una vivienda confortable con servicios básicos garantizados (luz, agua, etc.) y pensiones públicas por encima del umbral de la pobreza.

Las decisiones adoptadas para mejorar las pensiones mínimas son muy insuficientes y después de más de seis años de exigir una pensión mínima de 1080 euros seguimos esperando.

La pobreza e insuficiencia de las pensiones, tiene cara de mujer y se sigue sin adoptar

medidas eficaces para erradicar la brecha de género en salarios y pensiones y mejorar sustancialmente la pensión de viudedad.

El esquema de pensiones públicas basado en el sistema de reparto se encuentra sometido a un ataque constante. Estos sistemas en la actualidad presentan una serie de problemas relacionados con la sociología moderna y que los enemigos de lo público han aprovechado para afirmar que hay problemas de financiación, como consecuencia del envejecimiento de la población. Pero la realidad dice y así lo ha demostrado el MPEH que se debe a la ralentización del crecimiento salarial y la brecha de género en salarios, y sobre todo a la utilización de las cotizaciones para GASTOS IMPROPIOS (gastos que ascendían incluso a más de un 10% del presupuesto de las pensiones). Tras la denuncia estos gastos improprios han pasado a ser sufragados por los PGE, como debe ser.

El sistema de reparto es válido, fallan las fuentes de financiación, la distribución de los recursos disponibles y la gestión. Resulta imprescindible incrementar los ingresos procedentes de las cotizaciones, dignificando así los salarios y pensiones y las condiciones laborales de trabajadores y trabajadoras en activo. Hay que seguir apoyando este modelo colectivo y mantenerlo para generaciones futuras.

Hay que remediar el estancamiento de los salarios y la desigualdad salarial, para poder solucionar los problemas de las pensiones públicas bajo el sistema de reparto, sin necesidad de acudir a sistemas financiados y a sus efectos perversos.

Entre otras cosas, para garantizar el sistema público de pensiones de la seguridad social, es necesario que se haga una auditoría social que concluya con la devolución a la caja de la seguridad social de las cantidades extraídas por los sucesivos gobiernos del Estado para otros gastos no correspondientes a este, así como que no se impulsen fondos privados de pensiones ni colectivos ni individuales con ayudas fiscales o de otro tipo. Las Pensiones públicas son una parte de la Seguridad social, pero no son la única parte, ya que en la Seguridad social entran las ayudas parentales por hijos e hijas, las bajas por enfermedad o las pensiones no contributivas, etc., que no tienen que ver para nada con el SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES, si bien estas están gestionadas por la Seguridad social y así tiene que ser.

Aunque la reforma de 2021, recogida en la Ley 21/2021, solo cuenta con dos años de vigencia, no se ha cumplido el compromiso recogido de hacer la auditoría de las cuentas de la Seguridad Social, por lo que reclamamos la realización de esa Auditoría con carácter inmediato, público y transparente.

Modelos de pensiones mixtas como se han planteado desde las élites políticas, como impulsar una EPSV para todos los y las trabajadoras no favorece al sistema público de pensiones ni beneficiaría al conjunto de los pensionistas. Se intensificará lo que ocurre en la actualidad: parte de las rentas salariales dejan de cotizar a la Seguridad Social y se detraen recursos de las haciendas públicas a través de las desgravaciones fiscales a esas EPSVs. Además, los rendimientos de esas EPSV también salen de la chepa de los y las trabajadoras sí o sí, y encima hay que producir la comisión que hay que dar a la Banca.

ESK siempre hemos mantenido una posición contraria a los planes complementarios de pensiones de carácter colectivo, que en realidad son de carácter individual, tipo EPSV de la modalidad de empleo. Las pensiones complementarias privadas suponen un ataque a

la defensa de unas pensiones públicas dignas; al no ser universalizables generan muchas más desigualdades que las pensiones públicas; las grandes beneficiarias de las pensiones complementarias son los deciles más altos de la estructura salarial de la clase trabajadora y las entidades financieras que gestionan sus fondos.

Además, desvirtúan la relación capital trabajo: ¿cómo se entiende que un trozo de salario genere rentas de capitalización en fondos de inversión?

Y el colectivo que más ha mostrado la firmeza de sus convicciones, la capacidad de movilización sostenida en el tiempo y la defensa férrea de ese Sistema Público de Pensiones ha sido el Movimiento de Pensionistas de Hego Euskal Herria.

Hace 6 años el movimiento de pensionistas ocupó las calles de Hego Euskal Herria y pueblos del Estado Español. Desde entonces todos los lunes se celebran las concentraciones en las capitales y en diversos pueblos.

La rabia y el hartazgo por los retrocesos de las pensiones, primero por la congelación en el año 2011 del gobierno de Zapatero y luego por las míseras actualizaciones del 0,25% impuestas por el gobierno de Rajoy en los años 2013-2017 provocó un consenso generalizado en todo el mundo pensionista que tuvo su expresión y salida a la calle en una dimensión de protestas que fueron impresionantes.

A medida que avanzaban los años 2018 y 2019 y se lograron las primeras mejoras de las pensiones, con unas subidas algo superiores al IPC para ambos años, la mejora del porcentaje de la pensión de viudedad pasando del 54 al 60% de la pensión del o de la cónyuge, el retraso de la aplicación del factor de sostenibilidad, etc., empezaron a generarse algunas divergencias en el seno del movimiento entre quienes consideraban que las mejoras obtenidas eran relativamente satisfactorias y quienes considerábamos que eran muy insuficientes.

A pesar de las dificultades el movimiento de pensionistas vasco se mantiene firme y activo desde aquel enero del 2018

Solo un movimiento pensionista democrático, plural, abierto, unitario y organizado podía aguantar y mantenerse tal como lo está haciendo. Independientemente de que no pocos/as compañeros y compañeras del movimiento de pensionistas vasco tengan sus referencias sindicales o políticas, su independencia, autonomía y soberanía con respecto a cualquier sindicato o partido es total. Son un gran ejemplo de una respuesta social unitaria, amplia y masiva para frenar el deterioro de las pensiones, salarios y exigir un sistema de pensiones público y de calidad.

Más allá de las multitudinarias manifestaciones de los inicios, destacamos otras como la movilización general con huelga del 30 de enero de 2020, con protestas en las calles de Hego Euskal Herria que reunieron a más de 150.000 personas; la Bizikleta Martxa Pensionista que recorrió durante trece días el verano del 2022, con recibimientos que sumaron 20.000 personas en más de 80 localidades; las asambleas nacionales de mujeres del movimiento de pensionistas celebradas entre los años 2021-2023; o las protestas y manifestaciones llevadas a cabo ante los parlamentos de la Comunidad Autónoma Vasca en Gasteiz y de la Foral Navarra en Iruñea.

Han sido capaces de crear redes con plataformas de pensionistas del Estado, organizando conjuntamente protestas ante el Congreso de los Diputados en Madrid, la última de ellas en el 2022, que estuvo precedida en Hego Euskal Herria de una campaña de recogida de firmas presencialmente que alcanzó la cantidad de 70.000.

También recordamos el viaje y concentración en Bruselas en el 2021 ante el Parlamento Europeo. Y su solidaridad y apoyo a la convocatoria de movilizaciones en el Estado francés ante los planes de Macrón de ampliar la edad de jubilación y reducir las pensiones.

En bastantes localidades los colectivos del movimiento de pensionistas se han dirigido a las corporaciones municipales de los pueblos para que manifiesten su reconocimiento y apoyo a los y las pensionistas y a sus reivindicaciones. En no pocos de ellos, diversos grupos municipales, incluso alcaldes y alcaldesas a la cabeza, han expresado su reconocimiento.

Sus formas de estar en la calle con sus pañuelos y banderas en ventanas y balcones, con sus colores distintivos, sus kalejiras de una forma alegre y festiva, con sus pancartas y enseñas reivindicativas, incluso comidas populares a las que se han sumado cientos de pensionistas, nos han enseñado nuevas formas de lucha y ocupación de las calles.

Todas las semanas se distribuye un boletín con noticias e informaciones de interés que se distribuye directamente a más de 5.000 personas pensionistas y colectivos sociales interesados en el mismo.

Y, es más, son un gran ejemplo de movimiento social de base, coordinado a nivel horizontal, con autonomía municipal, con gran representación de mujeres, capaz de construir puentes y conectar con otros colectivos diversos.

Iniciativas del movimiento de pensionistas de Euskal Herria han ocupado también un lugar muy importante en el apoyo y solidaridad con las asociaciones de familiares de residentes en defensa de una atención de calidad a las personas mayores en residencias y a las condiciones salariales y laborales de sus trabajadoras, así como a las convocatorias de los sindicatos de sanidad por una sanidad pública, universal y gratuita y al igual que para las trabajadoras de las residencias también para las de los hospitales y la atención primaria.

Muchas de las personas de este movimiento han sido o son afiliadas a ESK. Son caras conocidas de nuestra organización, que en su momento fueron trabajadores y trabajadoras que se fraguaron en las luchas obreras y sociales, antirepresivas, por las libertades democráticas y una buena parte de ellas también por las libertades nacionales de Euskal Herria. Sin la conciencia y las experiencias vividas bajo la dictadura y en las décadas posteriores sería muy difícil de explicar las características de este movimiento de pensionistas. Indudablemente sin el nivel de participación y organización del que se ha dotado no habría podido mantenerse y dispuesto a seguir en la lucha como lo está haciendo.

Desde ESK compartimos las demandas que el Movimiento de Pensionistas de Euskal Herria ha venido presentando a lo largo de los últimos años. Entre ellas destacamos:

1. Eliminar los coeficientes reductores en largas carreras de cotización que afecta a cada vez más número de pensionistas.

2. Ni 25, ni 29, ni 30, reclamamos que el periodo de cálculo de la pensión se sitúe en los 15 mejores años cotizados.
3. Recuperar la edad de jubilación a los 65 años anterior a la reforma de 2011. El alargar la edad de jubilación no solamente vulnera los derechos de las personas pensionistas, sino que incide negativamente en el empleo de las generaciones jóvenes, asoladas por el paro y la precariedad.
4. Es fundamental impulsar políticas de creación de empleo digno y recuperar el poder adquisitivo de los salarios para garantizar de manera estable el Sistema Público de Pensiones. Y asegurar que los presupuestos del Estado cubrirán los posibles déficits del mismo.
5. Demandamos la derogación del RD 668/2023 para el impulso de los planes de pensiones de empleo. Los movimientos y organizaciones pensionistas defendemos el carácter público del Sistema Público de Pensiones y nos oponemos a su privatización, mediante los Planes de Pensiones de Empleo o cualquier otra fórmula.
6. Acabar con la brecha de género en los salarios y en las pensiones.

Desde ESK queremos hacer un reconocimiento a la trayectoria de lucha del movimiento de pensionistas vasco desde hace seis años, los logros obtenidos y un apoyo a las reivindicaciones que aún tienen pendientes para conseguir unas pensiones públicas y dignas para hoy y para el futuro. Y manifestamos nuestra firme voluntad de seguir apoyando las protestas del movimiento de pensionistas vasco hasta conseguir las reivindicaciones pendientes.

3.3 DEFENSA E IMPULSO DE LO PÚBLICO

Los servicios públicos son la principal garantía del reparto de la riqueza

El acceso a una sanidad, educación, atención a la dependencia y cuidados, servicios sociales de base, etc. universales y gratuitos que garanticen nuestros derechos básicos, así como nuestra propia socialización y “vida”, constituye el mejor mecanismo para el reparto de la riqueza y la justicia social.

Esta ha de ser una premisa para nuestra acción socio-política. En ESK la exigencia de garantizar una vida digna para todas las personas tiene que ser una constante en nuestra lucha socio-política. Una lucha que va más allá de la denuncia de los constantes y continuos recortes que se dan en los servicios públicos, y que tiene que tener por objetivo el aumento del gasto público para servicios públicos como educación y sanidad, y su extensión a ámbitos como la vivienda, garantizando el acceso a una vivienda digna, o el desarrollo de un sistema público universal de cuidados y de atención a la dependencia.

Por ello, ESK entiende que el punto de partida fundamental para defender los servicios públicos es considerarlos como derechos universales, es decir, como derecho subjetivo

no sometido a presupuesto y que, por tanto, los poderes públicos se ven obligados a prestar.

Privatizaciones. Beneficios inmediatos para unos pocos, pobreza futura para todas

La voracidad del capital no tiene límites y hace tiempo que puso sus ojos en los servicios públicos, las empresas públicas de carácter estratégico, y los recursos naturales de todas.

Tras la crisis del 2008, el capitalismo se refundó e inició un cambio de modelo del capitalismo de explotación por el de extracción, siendo los servicios públicos (sanidad, educación, pero también otros como suministro de gas, electricidad o agua) los nichos perfectos, todo ello bajo un entramado de empresas institucionales amparadas en la SEPI (Sociedad Estatal de Participaciones Industriales) que lejos de promover la intervención y control de dichas empresas, favorecen el clientelismo y la obtención de pingues beneficios al sector privado.

Otro elemento a considerar es el empobrecimiento de las sociedades, como miseria planificada. Suena ilógico, pero si no se invierte en educación, se desinvierte en salud y se desmantelan las instituciones públicas, entonces se desmorona deliberadamente el Estado social de derecho y se están creando, a sabiendas, condiciones de pobreza que le quitan estructura social y oportunidades a la población.

En la actualidad asistimos a un progresivo deterioro de los servicios públicos desde diferentes ángulos.

En sanidad con diferentes subcontrataciones de servicios internos, con un continuo deterioro y degradación del servicio por falta de recursos, provocando listas de espera interminables y lo que es peor, una desafección que impulsa al sector de las mutuas y seguros privados. En educación con continuos recortes en general, y en lo particular, y más en concreto en la CAV, con una Ley Vasca de Educación que favorece la enseñanza privada en detrimento de la enseñanza pública. En lo que hace referencia a los servicios de cuidados, asistenciales, culturales, etc., con una prestación de servicios privatizada o convenida pero nunca directamente pública... El deterioro y la falta de voluntad política por la mejora y la prestación de servicios públicos de calidad es una constante.

Este ataque frontal contra la Sanidad y la Educación, y la no prestación directa de unos servicios asistenciales y de cuidados, significan un ataque frontal del heteropatriarcado contra las mujeres; es el sistema imperante el que obliga a las mujeres, por el simple hecho de serlo, a encargarse de los cuidados, cualquier recorte o privatización va a multiplicar sus tareas impuestas.

Frente a las políticas del capital de depauperación de los servicios públicos y de apropiación por medio de la privatización de los mismos, así como de los recursos naturales y estratégicos, la acción socio-política de ESK debe ser absolutamente radical. Ni un paso atrás en la defensa de lo público, de lo nuestro.

La argumentación es sencilla. El beneficio empresarial se lleva la parte más grande del pas-

tel y la gestión pública, justa, racional y transparente, revierte en la sociedad directamente. De ahí ha de partir nuestra confrontación directa a las privatizaciones de lo público, y a impulsar modelos que nos acerquen por ejemplo, a un peso del empleo de carácter público en torno al 30% como puede darse en el norte de Europa, muy alejado del 13% que tenemos aquí.

Sistema Público Universal de Cuidados

La huelga feminista del 2023-11-30 y la propia trayectoria de ESK hacen que esta cuestión, y esta reivindicación, se conviertan en eje central de la acción sindical y de la acción socio-sindical de nuestro sindicato.

En la actualidad la atención a los cuidados y a la dependencia fuera del hogar está casi por completo privatizada o depende de patronatos, distintos convenios, etc. Las personas trabajadoras, (en su inmensa mayoría mujeres) en residencias para personas mayores, en asistencia domiciliaria, servicios socio-sanitarios, limpieza edificios e instituciones públicas, etc., soportan convenios muy por debajo de su homologación en los servicios públicos, amén de unas condiciones laborales en su conjunto más discriminatorias. Sin mencionar la calidad del servicio prestado a ciudadanía y personas usuarias, que siempre por el beneficio empresarial se ve mermado pese al esfuerzo de las personas trabajadoras.

Desde la perspectiva socio-política es imprescindible reivindicar la publicación de estos servicios, y desde la perspectiva sindical será imprescindible una visión amplia del conjunto que permita la asimilación de todas estas personas trabajadoras en el sistema público (posible causa especial para una subrogación).

Nuestra Acción Sindical en el Sector Público

Defender a las trabajadoras y trabajadores del sector público, también sus condiciones de trabajo.

La pérdida de poder adquisitivo (en torno a un 18% desde 2010), el aumento de ratios en sanidad y enseñanza, la pérdida de capacidad negociadora (CCOO y UGT firman acuerdos de imposición estatal), y reivindicaciones por mejoras laborales y mejoras en la calidad del servicio han sido el eje movilizador de las últimas huelgas del sector público en la CAV a finales del 2023.

Nuestra reivindicación sindical para el conjunto de Hego Euskal Herria deben hacer suyas estas reivindicaciones, (recuperación poder adquisitivo, eliminación tasas reposición, marco propio de negociación...), así como una defensa de la imagen de las y los trabajadores del sector público, muchas veces puesta en entredicho, especialmente por el gobierno de Urkullu.

Defensa de la resolución por la estabilización del personal en fraude de ley aprobada por ESK. No podemos permitir tasas de interinidad cercanas al 40%. Hay que trabajar para que los procesos de estabilización lleguen a su final reconociéndolos derechos de las per-

sonas trabajadoras en fraude de ley, una ley que eliminó sus aspectos más lesivos gracias también al esfuerzo de ESK a nivel estatal.

Priorizar la eliminación de la subcontratación y la publicación de servicios desde nuestra acción sindical. El proceso de publicación de servicios subcontratados es complicado, la variante de una subrogación obligada, con todo lo que conlleva (asunción de personal sin requisitos exigidos para el puesto, casos de enchufismo, eliminación del concurso oposición por mérito...) lo complica aún más.

Entendemos que, en los procesos de reversión de servicios privatizados, los trabajadores y trabajadoras deben ser subrogados como personal laboral; recordar que la reciente Ley 11/2022, de Empleo Público Vasco contempla, en sus artículos 26 y 29, este tipo de personal como parte del empleado público.

Así mismo, entendemos que la plaza que ocupen estas personas ha de tener la figura de interinidad, de manera que será incluida en una OPE de manera inmediata a que el o la titular procedente del proceso de reversión el deje vacante por el motivo que sea.

Evidentemente, este es un proceso excepcional de acceso al empleo público, por lo que el personal que pase a desarrollar su trabajo dentro de esta no dispondrá de los derechos de promoción que posee el resto de trabajadores y trabajadoras. Es decir, se tratará de una foto fija durante toda la vida laboral de dichas personas, por lo que, si desean acceder a cualquier otra plaza, estarán obligadas a formar parte de una OPE.

De igual manera y al objeto de evitar enchufismo y fraude, el personal objeto de la subrogación será única y exclusivamente el que presta de manera directa el servicio; quedando fuera de este proceso el personal de gestión de la empresa que hasta ese momento fuese titular del servicio.

Este planteamiento de reversión no debe ni puede limitarnos en nuestra acción sindical dentro de las empresas subcontratadas por las Administraciones Públicas, que pasa por mejorar las condiciones laborales en los servicios subcontratados y externalizados, mejorar el servicio a la ciudadanía y personas usuarias y ser eficientes en el gasto público eliminando de lo público el beneficio empresarial y los chanchullos de unos pocos.

La pandemia ha dejado exhaustas a nuestras trabajadoras públicas, mostrando las costuras del sistema e interpelando a las instituciones para que realicen las inversiones pertinentes para incrementar dichos servicios; así mismo, ha mostrado la imperiosa necesidad de llevar adelante un riguroso estudio sobre las cargas de trabajo actuales que, mediante una adecuada evaluación de los riesgos psicosociales de las plantillas, lleve aparejada una readecuación y redimensionamiento de estas, impulsando planes de jubilación anticipada que las rejuvenezcan.

A lo interno tenemos que fortalecer nuestro crecimiento y representación en lo público. Nuestra representación se ha visto fortalecida y en esa línea tenemos que fortalecer el trabajo nacional de los diferentes espacios en los que nos situamos, sanidad, administración local y foral, intervención social...creando grupos de trabajo nacionales estables.

3.4 LA TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE CUIDADOS. HACIA UN SISTEMA PÚBLICO DE CUIDADOS

En las últimas décadas el tamaño de la esfera económica ha crecido desmesuradamente y este crecimiento ha sido a costa de la biosfera y de las personas. La desconexión entre la economía y las bases materiales que la hacen posible, la ignorancia de la dependencia radical que tenemos tanto de la naturaleza como de las personas que cuidan y sostienen física y/o emocionalmente de nuestros cuerpos vulnerables y finitos han dado lugar a un sistema y un mundo difícilmente compatible con la vida.

El parón de la economía mundial motivado por la crisis de la COVID-19 evidenció que lo único verdaderamente esencial es todo aquello que sostiene nuestras vidas y la del planeta. La dicotomía capital versus vida quedó así constatada de manera indiscutible. Los cuidados y su gestión, tanto en el espacio privado como en el público, están absolutamente ligados a la economía y al contexto socio-político.

Somos seres eco-dependientes e interdependientes. Eco-dependientes porque formamos parte de la naturaleza. Los recursos naturales, como nuestras vidas, son finitas y debemos ser conscientes y consecuentes con estas limitaciones. Interdependientes porque para sostener nuestras vidas en toda su complejidad necesitamos de otras personas. ESK es muy consciente de estas dependencias, de nuestra vulnerabilidad y es por ello por lo que consideramos imprescindible un cambio de paradigma. Es necesario cambiar radicalmente la percepción y la relación de los seres humanos entre sí y con el planeta.

La economía también ha de estar centrada en la vida y que no sean los mercados quienes organicen y regulen nuestros tiempos y espacios. La producción tiene que pasar a ser una categoría ligada a la vida y su conservación y no a unos rendimientos económicos que solo benefician a unos pocos y condenan a las clases populares a vidas miserables. Necesitamos producciones socialmente necesarias y ecológicamente sostenibles.

La economía es un proceso por el cual se obtienen beneficios que permiten la reproducción de la vida por lo tanto es el fin, la propia vida, y no el medio lo que ha de situarse en el centro.

Situar las vidas de las personas en el centro supone necesariamente un replanteamiento de los modelos de producción y un permanente cuestionamiento de estos lo que conlleva a que haya sectores que han de desaparecer y otros, por el contrario, que necesariamente deben crecer y promocionarse como en el caso de los sectores vinculados al cuidado.

Los sectores feminizados, unidos muchos de ellos a los cuidados, son sectores más precarizados, con menor o nulo reconocimiento social y económico lo cual condena a las mujeres a situaciones de discriminación y a su empobrecimiento. La división sexual del trabajo junto con los estereotipos, roles y socialización de género es una de las claves de las desigualdades que sufrimos las mujeres. Esta discriminación estructural no solo se reproduce en el ámbito del empleo remunerado, sino que transgrede este marco y la asignación tradicional de los cuidados a las mujeres hace que en el ámbito privado seamos nosotras quienes asumamos mayoritariamente las tareas de cuidados limitando, cuando no impidiendo, nuestro desarrollo profesional, personal, social y político.

Es necesario revertir este criterio de valoración estrechamente ligado a una interesada organización del trabajo que solo beneficia al sistema capitalista heteropatriarcal y que se sostiene gracias al apuntalamiento de los privilegios de los hombres.

La ilusión de que el trabajo asalariado traería per se la emancipación y la liberación de las mujeres no se ha producido. Muchas mujeres han conseguido a través de sus empleos más autonomía respecto a los hombres, pero no respecto al capital. Si bien los cambios producidos con la incorporación de las mujeres al mercado laboral han logrado cambiar ciertas dinámicas en el ámbito privado de los hogares, en general, no han conseguido cambiar las relaciones entre hombres y mujeres. Es más, el capitalismo ha encontrado en la desigualdad de género existente una gran fuente de enriquecimiento.

ESK tiene que trabajar de manera inequívoca por el reconocimiento de los trabajos feminizados y en particular por los trabajos de cuidados, unos trabajos absolutamente precarizados que nadie quiere hacer. No podemos obviar que esta situación está atravesada por el eje de género, pero desde nuestra posición de mujeres blancas y privilegiadas no podemos olvidar que también la raza, el origen o la clase social son ejes determinantes. Los trabajos de cuidados son realizados en diferentes contextos socio-políticos y adquieren formas diferentes y aunque atraviesan a todas las personas sin excepción ya sea por recibirlos o por ser quienes los ejecutan esto no quiere decir que atraviesen a todas las personas por igual.

Los cuidados, su organización social y económica son fuente de desigualdad y de exclusión y siendo como es el capitalismo el gran beneficiario de la actual estructuración social es obvio que la gran herramienta de transformación que tenemos es precisamente la de cambiar por completo los cuidados, su distribución y su estructuración social, validándolos como un trabajo esencial y dotándolos de reconocimiento social y económico.

Los cuidados son una responsabilidad colectiva, la forma de organizar el empleo incide directamente en los cuidados por lo que luchar por un cambio de paradigma sobre el papel y la organización de estos cuestiona directamente el capitalismo, su producción y trasciende el mundo estrictamente laboral.

Hablar de cuidados nos lleva necesariamente a hacer el análisis de estos en dos dimensiones: la del trabajo no remunerado que realizamos mayoritariamente las mujeres en ámbito privado y la del trabajo asalariado y precarizado realizado por sectores feminizados.

Es obvio que estamos viviendo un proceso de privatización y refamiliarización de los cuidados. Los cuidados están siendo motivo de mercadeo, generando por parte de las administraciones públicas y de la empresa privada un negocio de lo que es una necesidad y un derecho. Así mismo, fundamentalmente motivado por los constantes recortes del sistema público y por los intereses del capital se están refamiliarizando los cuidados siendo que están recayendo los trabajos de cuidados nuevamente en las familias o lo que es lo mismo en las mujeres.

Todas las personas, en algún momento de nuestra vida o mientras esta dure, necesitaremos cuidados o los proporcionaremos por lo tanto, cuidar y recibir cuidados, no puede ser un privilegio sino un derecho. El sistema capitalista y androcentrista ha establecido estructuralmente las condiciones para el cuidado generando condiciones concretas y regulando las mismas determinando así, no solo quien ha de recibir cuidados y la calidad

de los mismos, sino quienes han de encargarse de proporcionarlos.

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en nuestra sociedad occidental supuso que a finales del siglo pasado las administraciones públicas se vieran en la obligación de reforzar los sistemas públicos como una forma de solventar las necesidades reproductivas que las mujeres dejaron de cubrir parcialmente al incorporarse al trabajo productivo. Estos sistemas públicos han cubierto, en parte, los trabajos de cuidados realizados por las mujeres de manera pública; sistema público de salud, residencias, SAD, educación pública, teleasistencia, servicios de intervención social, centros de día...

En los últimos años, sin embargo, estamos asistiendo a infinidad de recortes en el sistema público y a la privatización de muchos de los recursos públicos fundamentalmente mediante externalizaciones y subcontrataciones pero también mediante la mercantilización de los servicios de cuidados y su privatización. Esta situación tiene una doble vertiente, por un lado, precariza aún más las condiciones laborales de las trabajadoras y por otra convierte los cuidados en un privilegio solo al alcance de quien pueda pagarlos obligando a las mujeres a cuidar en el ámbito privado renunciando a su esfera profesional, social y política.

En los sectores públicos privatizados, el contrapoder que debe hacer la clase trabajadora es doble, ya que debemos luchar frente a lo que podríamos llamar dos patronales, por un lado, las empresas subcontratas de la administración en sus múltiples facetas y, por otro lado, contra una segunda patronal encubierta mucho más poderosa, como es la administración pública, amparada bajo la Ley de contratación pública.

Esto lleva a negociaciones interminables y, aunque hemos visto que desde la movilización y la lucha conseguimos mejoras sustanciales para las trabajadoras y el servicio ofrecido a la ciudadanía más vulnerable, es muy complicado lograr que la administración de turno intervenga, y cuando lo hace, es mediante una "figura" de mediación o salvación ante la situación que han generado las partes en conflicto, y no logramos que lo haga como lo que es, responsable directa. De esta manera, siguen dando migajas a las trabajadoras y son cómplices de que las empresas solo estén dispuestas a negociar lo que la administración asuma, saliéndose completamente de los parámetros habituales de la negociación colectiva al uso.

En algunas ocasiones si hemos sido capaces de tener una negociación real con quien realmente toma las decisiones, pero la falta de intervención en los pliegos de contratación de la administración pública nos limita absolutamente en la mayoría de los casos. Por ello, la defensa de un sistema público de gestión directa y de calidad es una de las principales reivindicaciones de ESK,

La Huelga Feminista General de 2023 llevada a cabo en Euskal Herria ha supuesto un hito en la reivindicación del derecho al cuidado. Más allá del alcance y repercusión de la huelga en términos laborales, esta huelga, ha politizado los cuidados reconceptualizando el término y reconociendo a las mujeres cuidadoras como sujeto político. La identificación de la dimensión política de los trabajos de cuidados es sin duda el primer paso para su reconocimiento.

El sistema patriarcal atribuye a las mujeres socializadas como tal de manera sistemática capacidades y habilidades innatas por el simple hecho de ser mujeres (limpiar, cocinar,

atender necesidades emocionales...). En el caso de los hombres, por el contrario, estas habilidades se establecen como adquiridas. Esta es una de las razones por las cuales los trabajos feminizados y vinculados a los cuidados tienen menor valor social y económico. Existe una predisposición basada en el género a la hora de fijar salarios y de evaluar los trabajos de unas y de otros. Tampoco podemos olvidar los grandes beneficios que obtiene el capital de la división sexual del trabajo y del trabajo no remunerado que hacen las mujeres en el ámbito familiar y privado. El mantenimiento de la familia nuclear, del binarismo y la heteronorma son imprescindibles para que las mujeres sigan realizando los trabajos de cuidados de manera gratuita y que el capital siga obteniendo rédito de ello.

Teniendo en cuenta que la gestión y distribución de los cuidados es uno de los principales motivos para la desigualdad que sufren las mujeres es necesario que desde el ámbito sindical trabajemos para que el derecho al cuidado, a cuidar y ser cuidados, sea incluido en la negociación colectiva proponiendo medidas que acaben con el reparto injusto de los cuidados. No podemos normalizar que las excedencias por cuidados sean solicitadas en un 92% por las mujeres o que sigan siendo estas quienes tienen los índices más altos de parcialidad.

Así mismo ESK hace una apuesta inequívoca por el fortalecimiento de los servicios públicos, de todos ellos. En este sentido consideramos imprescindible la implantación de un Servicio Público de cuidados universal, de calidad y gratuito que garantice el derecho de todas las personas a ser cuidadas pero que a su vez garantice también que los cuidados sean desarrollados en condiciones laborales dignas. Los cuidados son un derecho, pero además no son responsabilidad de las mujeres sino de toda la sociedad y es esta quien tiene que garantizarlos.

3.5 REFORMAR LA FISCALIDAD PARA UNA SOCIEDAD MÁS JUSTA

A pesar de que unos pocos cuestionan los impuestos lo cierto es que estos son necesarios. Sin impuestos no hay dinero para pagar gastos públicos. Y sin gastos no podrían funcionar las instituciones y los organismos, de los que dependen los servicios públicos y las prestaciones sociales.

El neoliberalismo arrasa la fiscalidad

problema, por tanto, no está en la discusión sobre impuestos sí o impuestos no, sino sobre el pensamiento que tiene sobre los impuestos, un sindicato como ESK, que nos ubicamos dentro de una corriente progresista, concretamente nos identificamos como ecosocialistas y anticapitalistas, pensamiento que está en las antípodas del neoliberalismo que ha hegemonizado nuestra cultura socioeconómica en las cuatro últimas décadas.

El neoliberalismo es el tipo de capitalismo histórico que empezó a desarrollarse a partir de mediados de la década de 1970. Sus características básicas serían: regulación de los

mercados en beneficio de la gente más rica, con una política fiscal de reducción de impuestos a los percentiles de renta y riqueza más opulentos; dismantelamiento parcial de algunas de las conquistas del estado de bienestar; ofensiva contra los sindicatos; financiarización de las economías e incremento de las desigualdades.

El sistema fiscal de Euskal Herria carcomido por el neoliberalismo

Hasta el momento, el País Vasco ha carecido de una política fiscal propia. Lo que se ha hecho es simplemente replicar (en tiempo y forma) las medidas fiscales del Estado español añadiendo un descuento, que siempre ha sido especialmente alto en el Impuesto de Sociedades. Esto se ha traducido en una presión fiscal más baja que no se ha notado en la prestación de servicios por una doble razón. Primero, porque la determinación del Cupo y otros ajustes financieros (ajuste por IVA o las compensaciones financieras) han compensado parte de las rebajas fiscales. Segundo, porque la CAPV es más rica que el resto del Estado y con una presión fiscal más baja ha obtenido recursos per cápita más altos. Como la base de comparación son las prestaciones de otras CC.AA., la CAPV parece ser capaz de prestar mejores servicios con impuestos más bajos. La realidad es, sin embargo, que la CAPV presta servicios (educación, sanidad, asistencia a los mayores, etc.) menores de lo que debería por su nivel de desarrollo económico. El sistema fiscal de la CAPV ha heredado muchos de los problemas del sistema fiscal del Estado. En particular ha creado un sistema fiscal injusto en su normativa y con unos niveles de fraude muy elevados. Estos problemas, además de deslegitimar a quien recauda los impuestos, limitan las posibilidades de aumentar los impuestos porque, al final, no es posible estar aumentado siempre la presión fiscal sobre unos contribuyentes (que a veces ya pagan mucho) mientras que a otros se les permite eludir o evadir los impuestos. Las limitaciones para aumentar la recaudación se incrementan por el hecho de que la CAPV tiene una autonomía casi nula en lo que se refiere a los impuestos indirectos más importantes (IVA, Especiales de Fabricación, etc.). El resultado de todo lo anterior es un sistema fiscal poco justo y poco flexible para afrontar las necesidades financieras de corto plazo derivadas de la crisis económica y los retos presupuestarios futuros.

En cuanto a la recaudación, el IRPF y el IVA aportan conjuntamente, y casi a partes iguales, el 70% de la recaudación de la CAPV. El Impuesto sobre Sociedades es un impuesto cuya recaudación está muy ligada a la coyuntura, ha aportado en los últimos años en torno al 12% de la recaudación. Los impuestos sobre Hidrocarburos (el 9%) y Tabaco (3%) han aportado conjuntamente otro 12%. El resto de los impuestos tiene aportaciones menores a la recaudación. Cabe resaltar que, como el impuesto de patrimonio lo pagaban las rentas más altas, su eliminación, en 2009-2010, equivalió a reducir los impuestos de las rentas más altas en más del 10%.

En lo relativo a la capacidad normativa, las Haciendas Forales tienen una amplia capacidad normativa en los impuestos directos y ninguna capacidad sobre los impuestos indirectos más importantes. Básicamente los TT.HH tienen capacidad normativa sobre el 50% de sus ingresos fiscales, mientras que sobre el restante 50% tienen poco o nada. Pero en realidad casi toda esta capacidad se concentra en el IRPF y Sociedades que representan más del 95% de los ingresos con capacidad normativa.

Con la entrada en la etapa neoliberal, las rentas de trabajo fueron perdiendo peso en favor de las rentas de capital, en parte, por los cambios en el sistema tributario. De este modo se produjo una acumulación de la riqueza y un aumento de la desigualdad sin precedentes. Este fue un fenómeno global que, como no podía ser de otra forma, también afectó a nuestro territorio. Durante las últimas décadas ha habido una tendencia clara tanto en la CAPV como en Navarra: las reformas realizadas han tenido como objeto la reducción de las rentas obtenidas del capital. En ese sentido, hemos podido ver la reducción de los tipos más altos del IRPF, la creación de una tarifa específica y mucho más baja para las rentas de capital, una reducción de tramos, reducción del impuesto de sociedades, eliminación temporal del impuesto de patrimonio, subida del IVA y subida de tasas, y un largo etc. Las cifras confirman esta evolución. Además, desde la Gran Recesión de 2008, la tendencia mencionada se ha pronunciado aún más. Analizando la evolución de la recaudación de los tributos concertados comparando los datos de 2007 con los de 2021 (último año con datos publicados) tanto en la CAPV como en Navarra, podemos extraer las siguientes conclusiones:

Caída en picado de la recaudación por el impuesto de sociedades

En la CAPV, en 2021, se ha recaudado un 43% menos que en 2017, 1.155 millones de € frente a los 2.034 de 2017.

Aumento de la recaudación de los rendimientos de trabajo

En el mismo período, se produjo un incremento en este apartado del 40%, de 4.041 millones de € en 2017 a 5.639 en 2021. En Navarra ese incremento fue del 56%, de 946 millones a 1.478.

Subida de la recaudación del IVA

Dicho incremento fue del 29,3% en la CAPV, de 4.037 millones de € en 2017 a 6.257 en 2021, y del 56% en Navarra, de 946 a 1.478 millones de €.

Si realizamos la comparación con Europa, vemos que tanto la CAPV como Navarra se encuentran al final de la cola respecto a la recaudación/PIB

En Navarra, en 2020 (último año en el que se puede realizar el cálculo) fue de un 31,6% y en la CAPV del 33,7%. La media de la Unión Europea se colocó en el 40,2%, es decir 8,6 y 6,5 puntos por encima de ambos territorios. Países como Dinamarca y Francia quedaron en el 46,8% y 45,8%, respectivamente. Si igualamos la presión fiscal a la media de la UE se recaudarían 4.640 millones más en la CAPV y 1.746 millones en Navarra.

La presión fiscal del impuesto de sociedades a la cola de Europa

Si la CAPV y Navarra ocuparon las últimas plazas de toda Europa en cuanto a la presión fiscal total, la situación es aún peor en la presión fiscal del Impuesto de Sociedades. El peso de lo recaudado mediante el impuesto de sociedades fue de media el equivalente al 2,42% del PIB en la UE-27 en 2020, mientras que en la CAPV fue del 1,46% y en Navarra del 1,27%. Como consecuencia del bajo tipo aplicado y del

fraude fiscal en el impuesto sobre sociedades, la presión fiscal de este impuesto se situó a la cola de la UE. Para igualar la presión fiscal del impuesto de sociedades con la media europea, se deberían recaudar 691 millones en la CAPV. En Navarra habría que aumentar 235 millones más. La conclusión es clara: hay margen de sobra para subir impuestos a las empresas.

El fraude fiscal sigue a la orden del día

Es necesario recordar que el impuesto sobre sociedades solo grava los beneficios que han declarado las empresas y sociedades, por lo que aquellas que declaran no tener beneficio o alegan pérdidas, no pagan por este impuesto. Muestra del fraude que se da en este impuesto es que, una vez más, en el ejercicio 2018 en la CAPV (último dato disponible), el 48,1% del total de las empresas y sociedades que tributaron en este impuesto declarasen pérdidas y otro 19,1% declarase un beneficio inferior a 6.000 €. En Navarra en el año 2020 hubo 19.389 sociedades que tuvieron que declarar en el Impuesto sobre Sociedades, y de todas estas 5.897 hicieron una declaración a cero (el 30%) y 7.846 declararon pérdidas (el 40%). Esto es, el 70% de las empresas y demás sociedades declararon en 2020 no haber ganado nada o haber tenido pérdidas. Salta a la vista que estos datos no reflejan la realidad. Otra muestra de fraude fiscal es la respectiva a la renta media declarada en el IRPF. Según el último Informe Anual Integrado de la Hacienda Vasca, la renta media declarada por las rentas de trabajo en el año 2018 fue de 25.509,34 euros, mientras que la renta media declarada por actividades económicas 16.042,53 euros, cerca de 9.500 euros menos. En Navarra, las rentas de trabajo declararon de media 22.110 euros en 2020, mientras que las rentas empresariales y las rentas profesionales fueron de 8.050 y 10.362 euros respectivamente. Estas cifras evidencian que quienes declaran actividades económicas cometen fraude fiscal.

Criterios para llevar a cabo una reforma radical de la política fiscal

ESK no contamos con un catálogo de propuestas concretas que ofrecer a la hora de plantear una reforma a fondo de la fiscalidad. No es algo que nos preocupe. Lo que sí que creemos poseer, fruto de las reflexiones que venimos haciendo desde hace años, son criterios sobre los que sostener los pilares materiales de una sociedad mejor. Una sociedad cuyo norte sea, poner la vida en el centro y aspirar a garantizar su futuro en el planeta que hoy habitamos.

1) Quien más tiene, debe contribuir en mayor manera a sufragar las necesidades que implican la vida en comunidad.

ESK defendemos la progresividad de todos los impuestos directos, pero siempre que ésta sea real. Para ello, cualquier escala progresiva que se establezca debe tomar en cuenta todos los bienes económicos que disponga.

2) La progresividad debe aplicarse a todo tipo de bienes económicos. Y de forma especial al caso del patrimonio. El patrimonio, acumulado a través de los tiempos y transmitido a través de la herencia, es la causa que genera las tres cuartas partes de la concentración de la riqueza.

3) Los criterios que establezca la política fiscal a la hora de diseñar los impuestos deben ser los más simplificados y transparentes posibles.

4) Defendemos la eliminación de todo tipo de desgravación o exención en la política fiscal, diseñadas, en casi todos los casos, para favorecer el ocultamiento de capitales del mundo empresarial y de las grandes fortunas.

5) Defendemos la eliminación de todo tipo de disposiciones que favorezcan los sesgos discriminatorios de género, o consideraciones que prioricen o favorezcan un determinado modelo de relaciones interpersonales, por ejemplo, las “declaraciones conjuntas” del IRPF.

La tributación fiscal debe estar referida, única y exclusivamente, a cada ciudadano o ciudadana de manera individual.

6) Las herencias y donaciones patrimoniales, deben tener una consideración especial en el tratamiento fiscal. Manteniendo exento un importe que se considere razonable, en cuanto estímulo del ahorro que realizan las familias como forma de facilitar la economía de las personas descendientes, las herencias y donaciones patrimoniales debieran ser gravadas en mayor porcentaje que el resto de recursos obtenidos.

7) La utilización, por parte de las administraciones, de la expropiación en cuestiones tales como, por ejemplo, las fincas improductivas, los inmuebles no utilizados, etc., apelando al interés general de la ciudadanía.

8) Tasas e impuestos especiales que deben jugar un doble papel. Los impuestos especiales deben tener un carácter directo y específico, dirigido hacia actividades, usos, productos y consumos, que comporten un deterioro del medio ambiente, más aún cuando se llevan a cabo mediante un aprovechamiento mercantil de los recursos naturales.

La penalización económica de esas actividades, ha de estar destinada a favorecer un modelo de relación comunitario y con la naturaleza, más sostenible y ecológico.

9) Las tres únicas fuentes de ingresos que creemos que deberían estar exentas, por su naturaleza, como objeto de gravamen fiscal son: la Renta Básica Incondicional, los ingresos destinados a pagar el alquiler de la vivienda en que se reside, siempre que la administración no haya puesto a su disposición un piso de alquiler subvencionado; y los ingresos destinados a cuidados de las personas en tanto no sean cubiertos en todo o en parte, por las administraciones públicas.

3.6 LA DIVISIÓN DE LA CLASE TRABAJADORA SOLO BENEFICIA AL CAPITAL

El modelo económico capitalista, ha evolucionado desde el sistema basado en la producción (explotación a través de la plusvalía) al sistema de consumo, por el cual, la clase trabajadora, ha de tener ingresos suficientes para adquirir bienes. Las personas basan su

felicidad en el tener y el capitalismo lo fomenta y lo está aprovechando.

La publicidad, la prensa, la televisión y con mayor fuerza aún, desde hace unas décadas, las redes sociales, con sus imágenes de gente feliz acumulando posesiones, son parte del engranaje con el que el capitalismo contribuye a crear individuos cada vez más aislados de las instituciones y más alejados de cualquier compromiso con su entorno social. Estamos envueltas en información y estímulos de necesidades creadas artificialmente. Más recientemente, las tecnologías de la información y la comunicación, han convertido al individuo, ya no solo en un consumidor, sino que también, a través de los datos que genera su interacción con las redes sociales, en valiosa mercancía que, a su vez, produce grandes beneficios a las multinacionales que siguen acumulando capital de forma repugnante.

Los seres humanos hemos pasado a ser mercancía. En este contexto deshumanizador del capitalismo, en un mundo tan globalizado, el individualismo y la competencia entre las personas, como meta para la felicidad, gana la partida frente a conceptos como la solidaridad de clase o la lucha por los derechos colectivos, que ya no son entendidos, estos últimos, por muchas personas, también por muchas jóvenes, como herramientas para el cambio social. Las ideologías que promulgaban estos valores (la democracia, el comunismo, el socialismo, el anarquismo), se perciben como colapsadas en el pasado.

Y todo esto puede ser nada más que el comienzo si no lo remediamos. Las redes sociales, en especial Instagram y TikTok y emergentes podcast, utilizadas por la inmensa mayoría de los jóvenes, no hacen más que emitir mediante sus algoritmos mensajes tanto directos, como indirectos, que fomentan el individualismo. Si queremos influir en cambiar esta dinámica, tenemos que concienciar a la gente sobre esta realidad, frente a este individualismo que propugna el capital, ante el que tenemos que mantener bien firmes nuestros valores de solidaridad de clase y la defensa de los intereses de los colectivos más desfavorecidos.

El capitalismo es un sistema económico que necesita de la desigualdad para mantenerse y seguir creciendo, por lo tanto no solo se aprovecha de las desigualdades estructurales existentes sino que además las fortalece y las apunta. El capitalismo necesita un orden social heteropatriarcal, racista, clasista y colonial para sostener su injusto modelo económico de acumulación de la riqueza a través de la explotación de las personas y de los recursos naturales.

Las desigualdades estructurales existentes entre las trabajadoras y trabajadores basadas en el género, el origen o el capacitismo benefician al capital. El sistema sabe bien que generar y/o fomentar desigualdades entre la clase trabajadora supone mayor rentabilidad y menor conflictividad social.

El capital siempre gana cuando consigue lograr la división de la clase trabajadora, lo que promueve, además, adoptando diferentes formas de organización industrial y empresarial que dificultan la solidaridad y alientan la competitividad entre las personas trabajadoras.

Utilizan para ello la subcontratación, la descentralización, la externalización de los procesos productivos, las ETT o el teletrabajo como elementos más claros, pero siempre buscan los huecos por donde lograr la división de la clase trabajadora, mediante estrategias que reparten privilegios tanto de manera individual, en forma de pluses o derechos personales, división entre personal fijo y eventual, a jornada completa o parcial, como colectiva, en forma de dobles escalas salariales o mediante la compra de voluntades por

ejemplo ofreciendo contrataciones a organizaciones sindicales a cambio de firmar todos sus planes de precarización de las condiciones laborales. En todas estas prácticas que buscan la división de la clase trabajadora no es difícil encontrar sesgos de discriminación por razón de género, raza, deseos no normativos, identidad o expresión de género, ideología política, opción sindical o edad.

Mención especial merece el maltrato sistemático que la patronal ejerce sobre las personas migradas, utilizando la injusta ley de extranjería y el chantaje que el empleo supone en la misma para la regularización de estas personas, para plantear un desigual “juego de favores” que busca docilidad por la vía del doble chantaje del empleo.

Las cadenas de suministro están fundamentadas sobre la explotación cada vez más salvaje de la clase trabajadora en diferentes rincones del mundo y de grandes rutas logísticas insostenibles, cada vez es más habitual que esas propias cadenas de suministro ahoguen al propio sistema productivo, luchar contra esas locas cadenas de suministro es una herramienta fundamental en el futuro.

Es más que prioritario eliminar todos los factores que nos dividen, siendo uno de los ejes principales la lucha contra la subcontratación, ya que es la principal táctica utilizada por las patronales para acabar con la organización de las personas trabajadoras y continuar enriqueciéndose. La presencia de contratados y falsos autónomos es algo cada vez más habitual en las empresas.

La subcontratación también tiene formas supuestamente limpias para justificarse y llevarse adelante, dentro de estas, la proliferación de los Centros Especiales de Empleo (CEE), bajo una falsa fórmula de empleo protegido en las Administraciones Públicas y cada vez en más empresas privadas es una preocupación importante. Lo que surgió con vocación social de dar empleo y ocupación a personas con capacidades diversas que les dificultaban el acceso al mercado de trabajo, hoy el capital lo ha hecho funcional para aumentar sus beneficios. Todo es un negocio para alimentar este engranaje económico injusto e irracional, el capital no tiene límites.

Quienes buscan la eliminación de la unidad, generan la división de las fuerzas de trabajo para que los y las trabajadoras trabajen para empresas diferentes, a pesar de que sigan su actividad en el mismo recinto o formen parte del mismo proceso productivo. Y al tener empleadores distintos, aunque desempeñen las mismas labores que la persona que está a su lado, se dificulta unir fuerzas para plantear reivindicaciones.

Además de tratar de eliminar estas barreras mediante la organización de los sujetos divididos, hay que pasar la línea que separa el centro de trabajo de la sociedad, tomando decisiones estratégicas y tácticas que nos permitan generar un movimiento y fuerza mucho más amplio. Más que una necesidad, es una obligación el organizarse de manera conjunta.

Es el momento de impulsar grandes luchas sindicales y sociales, por ello tenemos que preparar toda nuestra capacidad de lucha y resistencia para posibilitar que podamos acumular éxitos.

Hay que sacar los conflictos del seno de los centros de trabajo y hacerlos confluir con los que se estén desarrollando en otros centros, así como buscando la convergencia y la solidaridad de los movimientos sociales. Al fin y al cabo, lo que hay que buscar es la unidad

en las luchas.

Además de priorizar la realización de una fuerte y constante campaña contra la subcontratación, con la meta de derogarla por completo, mientras dicho objetivo sea alcanzado, las secciones sindicales de ESK, tienen que tener presentes diferentes objetivos en el día a día.

En las negociaciones de los convenios colectivos que estemos presentes, en el ámbito privado, buscaremos implantar cláusulas de prohibición de subcontratación, ETTs, externalización...

En el sector público defenderemos la publicación de los servicios privatizados y la subrogación del personal subcontratado que no tenga funciones directivas, promoviendo acuerdos que equilibren el derecho al empleo de las personas que cubrían los servicios privatizados de manera precaria y el derecho al acceso igualitario al empleo público.

Defender los derechos laborales de todas las personas, enfrentándose al chantaje de la regularización que muchas empresas utilizan para explotar a las personas migradas. Defender su acceso igualitario al empleo público.

Contribuir a extender la lucha por convenios sectoriales dignos, de manera solidaria entre quienes mejores y peores condiciones laborales tienen y atacando discursos egoístas que no se sienten interpelados por la mejora de las condiciones colectivas cuando tienen el paraguas de un buen convenio de empresa. Los convenios sectoriales son una de las mejores herramientas para superar la inseguridad, incertidumbre y falta de garantías en las condiciones y remuneraciones que se vive en un mundo en constante transformación como el que vivimos.

Las secciones de ESK, especialmente aquellas implantadas en las empresas principales, tienen que tener una atención constante y estar permanente a disposición del conjunto de las plantillas que trabajan para la misma, con independencia de lo que diga el contrato de trabajo.

Buscando mecanismos de coordinación entre empresa principal y contratadas subcontratadas que operen en un mismo centro de trabajo o polígono industrial. Allí donde podamos, buscaremos el reconocimiento vía negociación colectiva de comités conjuntos. Donde ese reconocimiento no sea posible, los trataremos de impulsar a nivel de coordinación desde el trabajo en secciones sindicales únicas.

En el caso de grupos empresariales trataremos de buscar la coordinación y comunicación entre todas las empresas del grupo, tanto a nivel de sección sindical como a nivel de comité de empresa.

Trataremos de impulsar la conexión de distintas empresas, sean o no parte de un grupo empresarial, que forman parte de un mismo proceso productivo, avanzando en la creación de redes de gente delegada dentro de toda la cadena de valor.

En el caso de las multinacionales, asumiendo las dificultades, tratar de buscar contactos y alianzas más allá de nuestras fronteras.

El capital nos separa para aumentar sus beneficios y cree que todo se puede comprar con dinero. Solo se siente en problemas cuando no lo consigue y la unidad de clase es la mejor herramienta para que se les acabe el chollo de una vez por todas.

3.7 ACCIÓN SINDICAL DE ESK, MÁS ALLÁ DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Una de las funciones del sindicalismo, sin duda, es negociar, llegar a acuerdos que mejoren las condiciones laborales del conjunto de la clase trabajadora. La negociación colectiva en aquellas empresas y sectores en los que tenemos capacidad de negociación es una de las herramientas que tenemos a nuestro alcance y que contribuyen a la mejora de las condiciones laborales y a la protección de los derechos de las personas trabajadoras, en todos los ámbitos que les afectan.

A través precisamente de la negociación colectiva debemos tratar de lograr mejoras como salarios justos, con subidas salariales siempre vinculadas al IPC, mejoras en la jornada de trabajo, reducción de la jornada laboral sin que esto impacte en el poder adquisitivo de las trabajadoras y trabajadores, mejoras en la seguridad y la salud de las personas, tanto física como psíquica, o mejoras de los beneficios sociales mediante licencias y permisos, así como acuerdos que faciliten la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de las personas trabajadoras y contribuyan a garantizar el derecho a los cuidados.

Sin embargo, no podemos analizar la negociación colectiva desde una visión global y debemos tener muy en cuenta que la negociación colectiva no es homogénea y no afecta al conjunto de la clase trabajadora por igual. La mayoría de las personas que trabajan en actividades no reguladas por convenio son mujeres.

Dentro de este espectro se encuentran precisamente sectores totalmente feminizados destacando por encima de ellos el sector de trabajadoras de hogar y de cuidados. La negociación colectiva es mucho más activa y se cubre mejor en aquellas actividades o empresas donde los hombres son los sujetos principales.

ESK tiene que ser capaz de intervenir en estos sectores, de organizar a las trabajadoras y llevar su acción sindical también a estos ámbitos. En este sentido es importante continuar y reforzar el trabajo ya iniciado con el sector de Trabajadoras de Hogar y Cuidados, fomentando la organización y participación de estas trabajadoras en el sindicato.

Para que la negociación colectiva sea una herramienta efectiva debemos cambiar los parámetros actuales y establecer que el campo de batalla no son solo las condiciones laborales, sino que lo importante es trasladar a las empresas y a la negociación colectiva reivindicaciones que mejoren nuestra vida en general y no solo nuestra vida en el empleo.

Teniendo en cuenta todo esto, un sindicato como ESK ni puede ni quiere circunscribir su acción sindical a la cultura pactista que promueven otras centrales sindicales y siendo la negociación colectiva una herramienta válida para conseguir nuestros propósitos ni es la única ni tiene porqué ser la principal. La acción sindical en un sindicato como ESK, en el que la vida de las personas es lo más importante, no puede situarse tan sólo en la pe-

riódica negociación colectiva. Entre convenios, existe mucho margen en el día a día para luchar por el bienestar de las personas desde el punto de vista de los principios básicos de nuestra organización.

El cuestionamiento de la sociedad laboral-salarial y la crítica al empleo ha sido históricamente uno de los puntales ideológicos de ESK. El capitalismo ha convertido el empleo en un bien supremo en torno al cual se organizan nuestras vidas, hasta tal punto que los derechos sociales están vinculados al mismo. La relevancia y centralidad del empleo ha supuesto que se desprestigien y se invisibilicen otros trabajos como los trabajos militantes y de cuidados que sin embargo son absolutamente indispensables para el sostenimiento de nuestras vidas. En el caso de los cuidados además no podemos pasar por alto el sesgo de género que atraviesan estas tareas asumidas principalmente por las mujeres. En este sentido es importante hacer una reflexión colectiva por parte de los hombres, sobre los privilegios que tienen sobre sus compañeras que lleve a la asunción de sus responsabilidades a este respecto tanto en la esfera pública como en la privada.

Combatir la centralidad del empleo contribuye a construir una sociedad más justa e igualitaria, una sociedad que de centralidad a la vida de las personas frente a los intereses económicos de unos pocos. La clase trabajadora no necesita un empleo, es el capital quien necesita nuestra mano de obra para seguir produciendo y acumulando riqueza.

Si bien es cierto que este pensamiento es difícil de desarrollar en la coyuntura actual no lo es menos que desde nuestra acción sindical es posible establecer mecanismos y plantear alternativas encaminadas a lograr un cambio en el modelo de producción y de organización del trabajo.

Nuestra Acción sindical puede y debe estar encaminada a contribuir a este cambio de modelo exigiendo por ejemplo la reducción y el reparto del empleo, trabajar menos y con las mejores condiciones posibles. Es necesario seguir cuestionando el estatus moral que hoy en día proporciona tener un empleo, también desde la acción sindical podemos confrontar la cultura trabajista haciendo ver a la clase trabajadora que las pretensiones de la patronal pasan por la deshumanización de las relaciones laborales y que las trabajadoras y trabajadores solo somos a sus ojos un instrumento del engranaje necesario para el aumento de sus beneficios.

Medidas como la reducción de las jornadas anuales y la lucha contra la realización de horas extraordinarias son fundamentales para la reducción del tiempo de trabajo asalariado y el reparto del mismo, además de contribuir a anteponer la centralidad de la vida de la mayoría de la gente frente al beneficio económico de unos pocos.

Frente a las reivindicaciones laborales encaminadas a defender únicamente y de manera prioritaria mejoras salariales, ESK tiene claro que mejorar las condiciones laborales es un concepto mucho más amplio que cobrar un salario digno al que por supuesto no vamos a renunciar.

La Acción sindical de ESK tiene que ir encaminada a defender los derechos laborales y posibilitar mejoras amplias para todas las trabajadoras y trabajadores. Debemos hacer lo posible por detener externalizaciones y subcontrataciones de tareas en nuestros centros de trabajo y pelear como propias la mejora de la situación y condiciones de las personas que ya están subcontratadas en las empresas u organismos públicos o semipúblicos.

ESK tiene que perseguir y denunciar la existencia de los “falsos autónomos” propiciando su incorporación a la plantilla como trabajadoras y trabajadores de pleno derecho, señalando el fraude de las empresas que utilizan esta figura.

ESK se diferencia de otras organizaciones sindicales en el fondo, pero también en las formas. Nuestro compromiso es con la gente, con la clase trabajadora por eso la relación constante con las plantillas, la atención a las trabajadoras y trabajadores utilizando todos los medios disponibles a nuestro alcance ha de ser una prioridad. Este contacto y relación con las plantillas ha de servirnos para poner de manifiesto sus necesidades, poniendo el foco en sus preocupaciones y en la defensa de los intereses del conjunto de la clase trabajadora sacando a la luz cuestiones ocultas y haciendo una labor de pedagogía y denuncia.

Las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a estar informadas en todo momento y es nuestra obligación exigir y dar cumplimiento de este derecho. Es de especial relevancia atender de manera constante las informaciones en materia económica, de contratación y subcontratación.

Dentro de nuestras prioridades para el desarrollo de la Acción Sindical de ESK en los centros de trabajo han de tener relevancia mayor:

- a) La lucha de contra la flexibilización y desregularización de las jornadas laborales.
- b) La exigencia de que cualquier medida implementada por la empresa, propuesta o comunicación tenga perspectiva de género.
- c) Eliminación de las horas extraordinarias
- d) La lucha contra la subcontratación, la externalización, la contratación a través de ETT...
- e) La lucha contra la Brecha de Género impulsando, fomentando y trabajando en los planes de igualdad y exigiendo tanto su cumplimiento como que se elaboren de manera rigurosa.
- f) Luchar contra las dobles escalas salariales.
- g) Atajar el uso abusivo de la parcialidad y de la ultra-flexibilidad impuesta vía horas complementarias y/o ampliaciones de jornada.
- h) Luchar contra la siniestralidad laboral priorizando el derecho a la salud en el centro de trabajo.
- i) Impulsar la reducción de la jornada laboral, diaria, semanal o anual.

Negociación colectiva

En los últimos años la negociación colectiva ha sido origen de una conflictividad que hacía tiempo que no se conocía (en el 2018 las huelgas derivadas de la negociación colectiva suponían un 57,9% de las totales, mientras que en el año 2022 han supuesto un 85,4%).

La hiperinflación, producida por la subida de los precios de los alimentos, la vivienda, los carburantes, el gas o la electricidad, ha aumentado de manera salvaje los beneficios de los bancos y las empresas, demostrando que la principal causa de la alta inflación ha sido la ampliación de los márgenes de beneficio financieros y empresariales a costa de empobrecer a la clase trabajadora.

Ante esto, las huelgas y movilizaciones por el mantenimiento del poder adquisitivo han sido y van a seguir siendo claves, siendo necesario el refuerzo de las mismas para evitar el aumento de las desigualdades.

Siendo este dato positivo, no podemos obviar lo limitado del mismo, ya que no podemos engañarnos y no ver que esta conflictividad emana de la pérdida de poder adquisitivo de la clase trabajadora y no de una perspectiva más global de la negociación colectiva.

En este aspecto el mundo sindical en general y ESK en particular tiene el reto de ampliar la actual conflictividad a todos los aspectos de la negociación colectiva: salud laboral, igualdad, lucha contra la precariedad, reducción de jornada laboral, etc.

Por otro lado, ante las organizaciones sindicales que apuestan por afrontar la negociación colectiva desde las secciones sindicales en lugar de afrontarla desde los órganos unitarios, el papel de ESK tiene que ser el de dinamizar las asambleas como sitio de debate y decisión por parte de las plantillas. Tenemos que derribar la cada vez más implantada dinámica de gestión de las negociaciones únicamente a través de las estructuras sindicales. Esta sinergia lleva a generar plantilla de primera (la afiliación) y plantilla de segunda (el personal no afiliado).

Por último, existe un conflicto dialéctico que se da de manera continuada respecto a los ámbitos de la negociación Colectiva. Esta discusión es un tanto ficticia y tiene su origen en la búsqueda de remarcar perfiles sindicales más que en la incompatibilidad de estos. ESK entiende como nuclear la lucha por los convenios sectoriales y provinciales y su prevalencia frente a aquellos de marco estatal, al considerar los mismos como suelo común de un determinado sector.

Sin embargo, no es contradictoria la lucha por los convenios provinciales con la apertura de otros ámbitos negociaciones inferiores. No podemos renunciar a que en determinadas empresas la correlación de fuerzas nos permita mejorar las condiciones laborales y dar un mordisco mayor a los beneficios empresariales. La clave se encuentra en generar lazos de solidaridad entre la clase trabajadora, donde no se contrapongan los intereses de unos con los de otros. La fijación de un suelo común alto, sin duda beneficia a largo plazo todos los convenios de ámbito inferior.

Para dar cumplimiento a todo ello, es prioritario elaborar, además de conciencia respecto a la importancia de los convenios provinciales o sectoriales, una guía completa de negociación colectiva que desarrolle en profundidad los principios e ideas que propugnamos desde ESK, herramienta imprescindible para todas nuestras secciones sindicales de cara a los procesos de negociación.

Esta guía será elaborada y coordinada desde el grupo de acción sindical, siempre a partir de las líneas e ideas recibidas en diferentes talleres por parte de las delegadas y delegados de ESK y de la afiliación, tal y como iniciamos en los debates de los encuentros de acción

sindical realizados en Donostia. La elaboración de la guía es imprescindible también hacerla desde una perspectiva feminista. Además de ello, es interesante tomar en cuenta no solo experiencias propias, sino también contar con gente externa que nos permita ver otros tipos de acción sindical.

Todos los elementos recogidos en la guía tienen que ser nuestras preocupaciones sindicales constantes, las cuales nos marcarán unas líneas rojas tanto en la negociación colectiva, como en nuestra labor como representantes en nuestro día a día.

Nunca podemos olvidar, tal y como venimos remarcando tanto en la presente, como en anteriores ponencias, que el recurso al conflicto, la movilización y las huelgas, es fundamental para poder avanzar en la consecución de los objetivos, siempre de la mano de una coordinación y elaboración de estrategias conjuntas sindicales y jurídicas.

3.8 SALUD LABORAL. MÁS QUE NO MORIR EN EL PUESTO DE TRABAJO

La siniestralidad laboral en Hego Euskal Herria es muy elevada, desde 2008, más de mil personas trabajadoras han muerto en accidente de trabajo.

Nos encontramos ante una situación muy grave, producto combinado de la precarización de las condiciones laborales, la desidia patronal a la hora de poner en práctica medidas de prevención adecuadas, 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.

La salud laboral es un intangible que a los ojos empresariales supone un gasto económico que no les acarrea rendimiento económico. Desde nuestro punto de vista, la salud laboral y la prevención es un todo directamente unido al ámbito laboral.

Han pasado casi tres décadas desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. El escaso grado de cumplimiento de la ley tuvo lugar desde el principio y con el paso de los años se han producido notables retrocesos en la aplicación de las medidas preventivas.

Podemos afirmar, sin ningún tipo de duda, que la patronal lleva 30 años incumpliendo de manera impune la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La mayoría de los planes de prevención son de papel y no tienen un sustento real. Además, dejan fuera a las plantillas de subcontratas o trabajadores y trabajadoras por cuenta propia.

Además, se les otorga cada vez más competencias a las mutuas, se privatiza cada vez más la salud de las personas trabajadores. Es evidente que la salud laboral no es rentable para la patronal, y tanto la atención como la prevención de la salud se están desarrollando desde una perspectiva mercantilista. Si se tomasen las medidas adecuadas los y las trabajadoras no tendríamos que enfermar o morir en el trabajo, pero a la patronal le resulta más rentable asumir las enfermedades y muertes, en lugar de desarrollar un modelo que ponga en el centro las medidas de prevención adecuadas y la salud laboral.

Y los partidos políticos que hoy gestionan las instituciones de Euskal Herria les dejan hacer, miran hacia otro lado ante dicha violencia; la Inspección de Trabajo tampoco cumple con su labor, se muestra incapaz y no demuestra interés por vigilar, exigir y controlar a la patronal en el cumplimiento mínimo de la amplia normativa legal con que cuenta esta materia.

OSALAN o el NOPLOI (Instituto de Salud Pública y Laboral de Navarra) son ineficaces y carecen de medios y de capacidad sancionadora para afrontar con garantías el control exhaustivo de las irregularidades que se cometen a diario. 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. La salud laboral no está siendo la prioridad de las instituciones ni en cuanto a la prevención, ni en la atención posterior.

En 2014 se registraron en Hego Euskal Herria 58.092 accidentes laborales sin baja, 34.783 leves con baja, 211 graves con baja y 39 mortales. En 2023, casi 10 años después, se han registrado 49.947 accidentes laborales sin baja, 50.101 leves con baja, 240 graves con baja y 55 mortales, lo que demuestra una tendencia ascendente en los últimos años, fruto de que no se han adoptado medidas efectivas para evitarlos.

Las cifras son demoledoras, teniendo en cuenta que el registro de los accidentes laborales sin baja los hacen las empresas y que en la mayoría de los casos no se registran, los datos registrados mediante los accidentes con baja muestran una realidad realmente preocupante. La patronal, lejos de asumir su responsabilidad, es capaz de encubrir los problemas de salud, y criminalizar a las personas trabajadoras enfermas, consiguiendo en estos últimos años imponer el control de las IT por enfermedad común a través de las mutuas, pasando este control, por tanto, a manos privadas.

Entre las medidas que se pretenden desarrollar al amparo del V Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva suscrito por las patronales CEOE, CEPYME y los sindicatos CCOO y UGT, está “instar a las administraciones con competencias en la materia a desarrollar convenios con dichas Mutuas, encaminados a realizar pruebas diagnósticas y tratamientos terapéuticos y rehabilitadores en procesos de IT por contingencias comunes de origen traumatológico”. Nos oponemos a ello por entender que puede suponer la creación de un doble sistema sanitario e impulsar la privatización del sistema sanitario público.

En Nafarroa, por medio de una iniciativa de la Plataforma Navarra por la Sanidad Pública, el Parlamento rechazó los planes de las mutuas y exigió al gobierno no firmar dicho convenio en septiembre del año pasado. El Parlamento de la Comunidad Autónoma Vasca, sin embargo, no lo hizo, negando incluso la existencia de dicha propuesta de las mutuas y la Seguridad Social. Por lo que nos toca redoblar la presión en la CAPV y plantarnos para parar esta agresión a nuestro sistema de salud.

Las instituciones, en su afán por no sacar los colores a la patronal, no reconocen todos los accidentes laborales mortales como tal, en 2023 reconocen 33 y 4 in itinere, mientras los sindicatos hemos tenido conocimiento de 55 y de 4 personas trabajadoras vascas en el extranjero. La diferencia de 22 demuestra que las instituciones, lejos de abordar el grave problema, lo intentan esconder, porque no se quieren enfrentar a la patronal, que

no quiere realizar la necesaria inversión económica para evitar la terrible siniestralidad laboral actual.

En determinados sectores, además, es más fácil sufrir accidentes graves o mortales, como en el sector forestal, la construcción, el transporte, la industria, etc. Es urgente tomar medidas que eviten que las personas trabajadoras perdamos la salud y la vida, en el peor de los casos en los puestos de trabajo.

A mayor precariedad laboral, más riesgos laborales, así son las personas más jóvenes, las migradas y las mujeres quienes sufren los problemas de salud más acusados. La falta de protección en materia de seguridad y salud laboral de las empleadas del hogar, fuera del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hasta el mes de septiembre de 2022 es el ejemplo más claro de ello, sabiendo que a día de hoy, no se las contabilizan como accidentes laborales los surgidos por causa o consecuencia de su actividad laboral en la mayoría de los casos.

La mayoría de las enfermedades profesionales no están reconocidas ni se tienen en cuenta, tanto las relacionadas con tareas repetitivas y de carga, con efectos directos sobre el sistema musculoesquelético, como todos los riesgos psicosociales asociados a tareas de cuidados no reconocidas, con componentes emocionales muy altos, de especial afección en los sectores feminizados.

Los niveles de enfermedad asociada al estrés son casi el doble en las mujeres (en comparación con los hombres). Esto, a su vez, se asocia a enfermedades del corazón, musculoesqueléticas, depresión y agotamiento (NIOSH 2018) pero en la mayoría de los casos se tratan como enfermedades comunes, ya que cuando acudimos a las mutuas patronales niegan sistemáticamente el origen laboral de estas enfermedades.

En 10 años, las enfermedades laborales de las mujeres han aumentado un 44%, pero sabemos que las no declaradas son muchas más. La situación de precariedad en la que se dan y la actitud de las mutuas patronales, que niegan el origen laboral de las patologías, esconden una realidad mucho más grave.

La doble jornada laboral de las mujeres tiene un impacto directo en la salud laboral.

El factor laboral de las muertes no traumáticas es cada vez más evidente. El notable descenso de la incidencia cardiovascular en la sociedad en los últimos años no ha tenido el mismo reflejo en el mundo laboral. El número de personas fallecidas por infarto en el Estado español ha descendido hasta en un 40%, generalmente, gracias a hábitos de vida más saludables; en Hego Euskal Herria se puede deducir que la tendencia ha sido similar. En cambio, la incidencia de infartos en la población activa de Hego Euskal Herria mantiene las cifras de 2006.

Podemos entender, por tanto, que los factores de trabajo, el estrés, los ritmos cada vez más elevados, la presión, la precariedad, etc., influyen de manera significativa en este tipo de muertes.

En ESK hemos denunciado de manera contundente la siniestra relación entre la subcontratación y la siniestralidad laboral, y solo hay que ver el elevado número de muertes producidas en contratadas y subcontratadas. Hemos denunciado reiteradamente el aumento

de la precariedad y el deterioro de las condiciones de trabajo como consecuencia de la subcontratación, y la garantía de la salud laboral no es una excepción.

Cada vez es más alto el nivel de subcontratación en todos los sectores y normalmente, son esas empresas subcontratistas quienes asumen los trabajos más peligrosos. El coste económico que conlleva realizar esas tareas peligrosas por la necesaria inversión en prevención es lo que lleva, en muchas ocasiones, a las empresas matriz a subcontratar esos trabajos.

La subcontratación, por tanto, busca reducir los gastos de la patronal a cuenta de las condiciones laborales de las personas trabajadoras. Garantizar la salud laboral de los y las trabajadoras de las subcontratas es, por tanto, una de las últimas preocupaciones de la patronal.

Por eso, hemos desarrollado una intensa campaña contra la subcontratación y desde ESK, dentro del protocolo de respuesta ante accidentes laborales muy graves y mortales, hemos liderado la denuncia de las muertes y accidentes laborales graves producidos por este sistema de reducción de costes, con especial foco en empresas como Telefónica-Movistar o Michelin y sus contratadas. El continuado trabajo en estas matrices, al igual que en Petronor merece un gran reconocimiento y muestra la necesidad de articular el trabajo preventivo desde las matrices en coordinación con las contratadas, tenemos que redoblar la presión sobre el cumplimiento de la normativa laboral en los trabajos que se realizan bajo el régimen de subcontratación, nos va la vida en ello.

Las instituciones tampoco dudan en subcontratar servicios esenciales para la ciudadanía sin ningún tipo de control sobre las condiciones de seguridad y salud laboral de las plantillas subcontratadas, claro ejemplo de ello es la falta de adopción de medidas básicas de seguridad en las ambulancias del Grup La Pau, sancionado por diversas infracciones por una cuantía superior a los 100.000€ en un servicio cuya responsabilidad subsidiaria es de Gobierno Vasco. El abuso de la subcontratación y la falta de vigilancia de las medidas de seguridad a adoptar en las contratadas es práctica habitual, por tanto, tanto de la patronal como de las instituciones.

Por otro lado, más allá de los accidentes habituales tienen una presencia muy importante las muertes “no traumáticas”, originadas por problemas cardiovasculares. Históricamente, tanto la patronal como la administración las han bautizado como “muerte natural”, pero con el paso del tiempo y el conocimiento más amplio de los datos, la relación de los factores de trabajo es cada vez más evidente.

Son accidentes multicausales, además de los factores propios de cada persona, los hábitos de vida también tienen su influencia. Entre los factores más importantes derivados del trabajo se encuentran el estrés y los riesgos psicosociales. En los últimos años hemos empeorado considerablemente.

Según el Ministerio de Sanidad, en los últimos 15 años las muertes por problemas cardiovasculares en el Estado español (en el conjunto de la sociedad) han descendido considerablemente, de 22.028 muertes en 2006 a 13.463 personas fallecidas en 2021.

En cambio, las muertes no traumáticas que se dan en el mundo laboral no han mostrado esta tendencia descendente, incluso en ocasiones han subido. Además, debemos tener

en cuenta que sólo están contabilizadas las personas fallecidas en horarios de trabajo. El aumento del número de trabajadores cotizando no justifica en absoluto este número de muertes no traumáticas, sino que se compensa en gran medida con la tendencia descendente que se está dando en el conjunto de la sociedad. Así, debemos señalar que la incidencia de los factores de riesgo en el trabajo es evidente, con un aumento progresivo de los niveles de estrés y de los riesgos psicosociales, lo que incide en el alto número de muertes no traumáticas.

Sin duda, el mayor fraude en salud laboral es el de las enfermedades profesionales. Las mutuas destinan de forma sistemática las enfermedades derivadas del trabajo a la Seguridad Social, de forma que la patronal garantiza sus beneficios, y las enfermedades producidas en la plantilla deben ser asumidas por la Seguridad Social, a costa del bolsillo de toda persona contribuyente.

No hay instrumentos para controlar esta abolición de los derechos del personal y este fraude a la sociedad. La patronal es la que toma la decisión de manera unilateral. Ante esto, las y los trabajadores tenemos que optar por la vía jurídica para que dichas enfermedades laborales sean reconocidas. A modo de ejemplo, los recursos que utilizan las mutuas en los procedimientos jurídicos y los peritos son financiados con dinero público, lo que complica aún más el sistema.

En datos oficiales, en los últimos años se han contabilizado cada vez más enfermedades profesionales, 3.607 en 2020 y 4.795 en 2023. Sin embargo, si se analizan las cifras se observa que están muy lejos de la realidad y que el fraude es absolutamente evidente.

La dimensión del fraude es reconocida por la propia OMS, ya que el 20% del total de las muertes producidas por el trabajo son causadas por accidentes laborales y el 80% restante son debidas a enfermedades profesionales, dato que se oculta de forma notoria y se deriva a la Seguridad Social.

En el año 2022 en la CAV sólo se reconocieron 54 casos de cáncer por factores laborales. La OMS señala que entre el 30% y el 40% de todos los cánceres proceden de factores laborales. Por lo tanto, los datos nos muestran el malicioso comportamiento de las mutuas que cuentan con aprobación de los gobiernos.

Casi la mitad de los cánceres derivados del amianto reconocidos en el Estado se producen en la CAV. Según datos de ASVIAMIE, en los últimos 10 años 251 personas han muerto en la CAPV a consecuencia de enfermedades derivadas de la exposición al amianto.

Evidentemente, la presión sindical influye en esto, y en este ámbito tenemos que destacar el incansable compromiso de la plantilla de CAF en Irún y Beasain, que tiene que seguir reivindicando la retirada del amianto de las naves industriales que ocupa la empresa, a pesar de las innumerables muertes producidas por el contacto con el amianto entre la plantilla de las mismas. Pese a la insuficiencia de las indemnizaciones planteadas, en octubre de 2022, se aprobó la ley 21/2022, de creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, la presión sindical, sin duda, ha sido fundamental para ello, y ESK hemos puesto nuestro granito de arena en esta pelea.

A pesar de ello, todavía estamos muy lejos de la realidad, es decir, muchos cánceres de trabajo siguen sin ser reconocidos. Los datos con respecto a otros países europeos son

muy bajos, lo que es otro ejemplo de fraude generalizado.

Así, todo el tratamiento y coste de las enfermedades derivadas del trabajo corre a cargo de la Seguridad Social y aunque más tarde las mutuas han reconocido algún cáncer como generado derivado del trabajo, no devuelven ese dinero. La patronal siempre sale ganando.

¿Qué hacemos desde ESK?

La salud laboral constituye un pilar fundamental en nuestra acción sindical, tanto desde el trabajo diario dentro de los Comités de Empresa, los Comités de Seguridad y Salud o las propias Secciones Sindicales, donde denunciemos las situaciones de riesgo, las enfermedades, las muertes y la importancia de los riesgos psicosociales y de la salud mental, como en la calle con denuncias y movilizaciones.

Los 5 años que han pasado desde la V Asamblea General de ESK nos han mostrado con claridad la cara más descarnada de quienes anteponen los intereses del capital a la vida de las personas y del medio ambiente.

Sin duda, el inicio de 2020 merece un profundo análisis al mostrar con absoluta claridad que el sistema capitalista es capaz de todo por mantener los privilegios de unos pocos a costa de las vidas de la clase trabajadora.

El 6 de febrero de 2020 se derrumbaba el vertedero de Zaldibar, dejando sepultados entre basura los cuerpos de Alberto Sololuze y Joaquín Beltrán, que días antes del derrumbe, ya había dado aviso del riesgo en el que se encontraba el vertedero y cuyos restos mortales no han sido hallados desde entonces.

4 días después del derrumbe, el lehendakari Urkullu anunciaba elecciones autonómicas y ante preguntas de periodistas, respondía que no había acudido a Zaldibar porque no le gustaba “estar por estar”, tardando 6 días, acuciado por la movilización sindical y ciudadana, en visitar el vertedero y mostrar su solidaridad con las personas fallecidas. Lo ocurrido, demuestra la impunidad de una patronal que no cumplía ni con las medidas de seguridad más elementales ni con las de respeto al medio ambiente, en ese marco de impunidad, las instituciones, en el caso de Zaldibar con el lehendakari a la cabeza, son pieza clave.

La respuesta social y sindical fue muy importante, llenando las calles de Eibar y Ermua y llevando la solidaridad hasta el propio vertedero. Ese impulso llevó a la unión de fuerzas de la iniciativa ciudadana Zaldibar Argituz, Ekologistak Martxan y la Carta por los Derechos Sociales de Euskal Herria para llevar a los juzgados las responsabilidades de los propietarios de la empresa y de los técnicos y responsables del Gobierno Vasco en lo ocurrido, 4 años después, el juicio aún no se ha realizado.

Días después de lo ocurrido en Zaldibar, estalló la pandemia de la COVID-19 y, una vez más, vimos como la salud de la ciudadanía y de las personas trabajadoras pasaban a un segundo plano para que el capital siguiera reproduciendo sus ganancias y haciendo funcional cualquier escenario a sus intereses, pasando por encima de la vida de las personas una vez más.

La patronal había hecho acopio de material sanitario (mascarillas, geles, etc.) para seguir produciendo mientras los centros socio-sanitarios no disponían de lo más elemental para evitar el contagio entre la ciudadanía y las propias personas trabajadoras, así, tuvimos que jugarnos el pellejo para parar la producción en grandes factorías como Mercedes-Benz, solicitando que los EPIs fueran a los centros socio-sanitarios y consiguiendo aplicar el artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Anunciamos la paralización de la actividad en un centro de acogida a personas sin hogar, el Aterpe de Gasteiz, en caso de que no se tomaran medidas para garantizar la salud de las personas atendidas y las personas trabajadoras, obligando a las instituciones a la apertura de centros extraordinarios de atención en toda Euskal Herria, y sacando a la luz las miles de personas que viven en las calles de nuestros pueblos y ciudades sin que las instituciones les quieran ver.

La situación fue insostenible en Osakidetza y Osasunbidea, al igual que en los centros residenciales de atención a personas mayores, infancia en situación vulnerable, personas con problemas de salud mental, etc. Nuestro lema fue claro, “todos los EPIs para trabajadoras sanitarias, de servicios sociales y el resto de sectores industriales”.

Protestamos por la falta de medidas preventivas en todos los centros de trabajo, poniendo las vidas por delante de los intereses del capital, de los intereses de la muerte, así lo hicimos en el Haserre Eguna que convocamos a finales de marzo de 2020, con la pandemia de la COVID-19 golpeando en las personas más delicadas. Y en esa realidad, también perdimos a compañeros que nunca vamos a olvidar, como Jimmy, delegado de ESK en Tenneco.

Siempre hemos mantenido la voluntad de pelear por la salud en la calle. Durante años hemos compartido junto a ELA, LAB, STEILAS, EHNE, HIRU y CGT Nafarroa una unidad de acción contra la siniestralidad laboral.

Esta unidad se quebró a principios de 2023 con la salida de ELA del protocolo. Entendemos que este hecho supone un paso atrás y debilita la defensa de la salud laboral. Desde ESK apostamos por la unidad y por crear propuestas y espacios lo más unitarios posibles.

La mortalidad laboral y los accidentes en el trabajo, desgraciadamente, ni disminuyen, ni desaparecen, los datos evidencian, no solo la gravedad de la situación, sino la necesidad de seguir dando una respuesta contundente que exige trabajar por el máximo grado de unidad entre los trabajadores y trabajadoras, tanto a nivel de empresa como de cara a la sociedad.

Así, también en el ámbito de la salud laboral hemos trabajado conjuntamente con comprometidos colectivos sociales, con mención especial para las gentes de Elkar-ekin de Azpeitia, con las que compartimos la denuncia social, jurídica, sindical y política por el reconocimiento del origen laboral de la muerte de Luis Enrique Soriano.

Hemos apostado por continuar en el protocolo que compartimos con LAB, STEILAS, EHNE-Etxalde, HIRU y CGT Nafarroa. Las líneas que hemos decidido reforzar son las siguientes:

- Reforzar la dinámica de respuesta a los accidentes de trabajo y las pérdidas de

salud.

- Reforzar la lucha contra la precariedad y en defensa de la salud laboral.
- Reforzar la lucha contra las mutuas.

En lo interno, tenemos que reconocer que el sindicato tiene un importante déficit. ESK tiene que estructurar un trabajo sistemático en materia de salud laboral en el cual, partiendo de asegurar una formación adecuada para todas las delegadas y delegados de prevención, desarrollemos mecanismos de asesoramiento sindical y estructuras que permitan el intercambio, la colectivización y el debate. Así, la reactivación del Talde de Lan Osasuna es un primer paso muy importante que tenemos que desarrollar, analizando los recursos necesarios para mejorar el trabajo que realizamos en los centros de trabajo.

Sin duda, la reactivación del grupo a nivel nacional ha sido un paso adelante con el déficit que teníamos en todo el ámbito de la salud laboral, se ha venido reuniendo durante todos los meses de este último año para ir dando respuesta a las necesidades tanto estructurales como de respuesta sindical en todo lo que acontezca. El balance que podemos hacer es muy positivo debido al alto grado de participación.

El pasado 28 de Abril de 2023, en coordinación con STEILAS, presentamos la primera campaña planificada desde el grupo con una movilización y un acto final muy potente delante de la Inspección de Trabajo.

Es necesario que hagamos un esfuerzo para que la salud laboral esté presente en el conjunto de la acción sindical y de la negociación colectiva, prestando especial atención a la interrelación entre salud laboral y precariedad, así como con la subcontratación.

Tenemos que tratar de tensionar y conflictuar mucho más en todo lo relacionado con la prevención y la salud laboral. En los próximos años tenemos que prestar una atención específica a los problemas de salud laboral vinculados a la turnicidad o la nocturnidad, pero también tenemos que abordar de una manera mucho más intensa los riesgos psicosociales.

Al igual que tomamos la iniciativa ante lo ocurrido en Zaldibar o con el estallido de la pandemia de la COVID-19, también lo hemos hecho ante el terrible inicio de año en 2024, con 13 personas muertas en accidente laboral. Desde ESK, así lo vamos a seguir haciendo, lo tenemos muy claro, vamos a seguir luchando porque como siempre hemos dicho, nuestras vidas valen más que sus beneficios.

3.9 RETOS DEL SINDICALISMO FRENTE A UN NUEVO TIEMPO: TELETRABAJO, INTELIGENCIA ARTIFICIAL, AUTOMATIZACIÓN

Nuevas tecnologías

Hoy, los vertiginosos avances tecnológicos nos permiten producir mucho, trabajando menos. Estamos en una fase de transición donde el capitalismo busca nuevas formas de

beneficio y en donde el sindicato tiene que prestar especial atención por las consecuencias que puede tener en las relaciones laborales, en la destrucción de empleo y en la falta de reparto de la riqueza.

Los cambios en materia de movilidad, el calentamiento global, la electrificación, el teletrabajo, la automatización de procesos, la proliferación de autómatas colaborativos, la implantación de robots logísticos y de transporte, el desarrollo de la inteligencia artificial... no son el futuro, son presente y ya están suponiendo pérdidas directas e indirectas significativas de empleo y cada vez tendrá más impacto en la cantidad de empleos que desaparezcan y en la calidad de los que queden.

Esta automatización y avances tecnológicos pueden conllevar la destrucción de muchos puestos de trabajo, cosa lógica desde un punto de vista empresarial, dado el ahorro salarial que esto supone y la necesidad de una menor fuerza de trabajo humana para la misma o mayor cantidad de producción.

Evidentemente, esta lógica supone una agresión contra los y las trabajadoras, más aún en un contexto en el que se puede mantener o aumentar la productividad con una menor jornada, valiéndose de la tecnología.

Por ello, hay que luchar contra la patronal y llevar a cabo acción sindical ante posibles nuevas regulaciones o abusos derivados de la desregulación, respecto a estas nuevas realidades. Tenemos que estar muy pendientes y tratar de desarrollar un sindicalismo que sea útil en esa realidad. No podemos dejar que la realidad nos pase por encima, nuestra apuesta debe seguir siendo una transición justa.

En resumen, décadas de avances tecnológicos y productivos permiten un nivel de producción como nunca antes en la historia. Ante ello, hay tres opciones:

- 1) Que la patronal aumente de sus ganancias mediante destrucción de empleo y se valga de la automatización y las nuevas tecnologías para aumentarla.
- 2) La reducción radical de la jornada sin reducción de salario, todo ello justificado en la ya existente plusvalía y la mayor ganancia de productividad que la propia reducción conlleva, junto a digitalización, automatización, IA...
- 3) Que las instituciones modifiquen sus políticas fiscales para que la utilización de estas tecnologías finalmente repercuta en toda la sociedad, por ejemplo a través de la Renta Básica Universal.

Los nuevos empleos que se generen deben tener las mejores condiciones posibles y ser compensados adecuadamente. En una situación de destrucción de empleo, hay que dejar claro que una de las maneras más eficaces, inminentes y sostenibles de creación de empleo es el reparto del actualmente existente, sumando la creación de nuevos puestos en ámbitos públicos como sanidad, educación, cuidados...

Teletrabajo

El teletrabajo, al igual que el resto de avances tecnológicos, ha traído beneficios y ries-

gos que hay que tener en cuenta y combatir. Los modelos productivos han cambiado y tomado formas de explotación y de organización diferentes y el sindicalismo no puede permanecer estático frente a ello. Es necesario también que los sindicatos de clase nos enfrentemos a esto desde una mirada diferente y alternativa y que reflexionemos en profundidad sobre estos cambios

Entre las virtudes se encuentran la posibilidad de conciliar, la opción de flexibilizar la jornada, la reducción de los desplazamientos que permite reducir la contaminación del transporte, los riesgos de accidentes 'in itinere', los costos y el ahorro de tiempo.

Esta tecnología también tiene sus riesgos:

El teletrabajo se realiza fuera del centro de trabajo, llevando generalmente al aislamiento a grupos de trabajadores y trabajadoras y dificultando gravemente el contacto entre las plantillas y el movimiento sindical. También hay el riesgo de no saber separar el tiempo de trabajo y el de ocio, invadiendo el trabajo el domicilio. Así mismo y principalmente en el caso de las mujeres corremos el riesgo de que estas vuelvan a ser relegadas al ámbito privado. La incorporación de las mujeres al empleo no ha sido solo un logro en lo que a su independencia económica se refiere sino que también ha sido imprescindible para la socialización de las mujeres, su participación social y política.

El teletrabajo puede tener afectación en la salud al no utilizar mobiliario ergonómico, al tener mala iluminación, etc. Además, fácilmente puede darse el caso de que suponga una carga económica al no asumir la empresa los costes de energía y amortización de otros materiales.

La extensión del teletrabajo puede ser la puerta de entrada a un nuevo modelo de relación laboral a través de plataformas digitales de prestación de servicios. Esta modalidad de trabajo tiene muchos riesgos a nivel sindical, por tanto, vamos a tener que desarrollar discurso y reflexionar sobre sus implicaciones prácticas en la acción sindical, negociación colectiva en aspectos como salud laboral, desconexión digital, control de la jornada y compensación de costes entre otras cuestiones.

Lo que sí sabemos que en no pocas ocasiones el teletrabajo se está utilizando como chantaje en la negociación colectiva para toda la plantilla. La única manera de evitarlo es incluir una cláusula en la negociación colectiva que impida que la decisión de acabar con ese derecho esté en manos de la empresa. Que tenga que ser de mutuo acuerdo o en manos de la persona trabajadora.

Represión 3.0

Las empresas y los gobiernos también utilizan sofisticados avances tecnológicos de control y vigilancia para reprimir a los sectores combativos. En el caso de los cuerpos policiales esta tecnología se paga con ingentes cantidades de dinero público que alimentan numerosas puertas giratorias en la política vasca; dinero que no se destina a combatir las necesidades sociales que genera el descontento. El sindicalismo combativo ha sido y sigue siendo un objetivo recurrente de los cuerpos policiales y como tal hemos de combatir

además de la Ley Mordaza, también las nuevas formas de represión en esta era tecnológica.

3.10 RECONVERSIÓN PRODUCTIVA PARA SALVAR EL PLANETA

La sociedad de consumo en la que vivimos acarrea un agotamiento de todo tipo de recursos, y a tener que producir cantidades enormes de energía. Se hace necesario, por tanto, un extractivismo de energías no renovables y de una larga lista de otros materiales, con los efectos que eso tiene en las poblaciones que sufren los impactos de estas actividades. No es el único problema, ya que el consumo desmedido genera montañas de residuos, aguas contaminadas y aires irrespirables. Para vivir mejor, necesitamos reducir el consumo de materiales y energía.

Se pueden minimizar los impactos con cambios individuales, como reducir el consumo, ralentizar los tiempos para la vida, o trabajar por la reparación del daño causado. Visibilizar y valorar las producciones de las mujeres y repartir esa responsabilidad con los hombres es, por tanto, otro de los asuntos centrales para alcanzar la sostenibilidad de la vida. En definitiva, un decrecimiento material de aquellos que consumimos demasiado, pero sin olvidar que debe ser justo, que en el Sur Global hay quien no tiene ni lo más mínimo.

En el ámbito comunitario, a nivel mundial existen luchas de resistencia al modelo capitalista que se basa en la maximización de beneficios monetarios a corto plazo, aunque sea a costa de la salud de las comunidades humanas y de los ecosistemas y de las mujeres que son las encargadas de sostener un sistema insostenible. Son las mujeres, los pueblos indígenas, los movimientos sociales, etc., quienes forman esta resistencia. También lo hacen junto a los sindicatos con conciencia de clase. La búsqueda de restablecer equilibrios se basa en la autosuficiencia, la descentralización, la autoorganización, y la solidaridad con todos los pueblos agredidos. Las sociedades deben aprender a resistir, a trasgredir, a desobedecer, a construir, a tomar protagonismo en el territorio, a desarrollar presupuestos participativos, promover bancos de tiempo, cooperativas de trueque, ocio sostenible y proyectos colectivos, cooperativas de trabajo, fábricas autogestionadas, mutuas solidarias, comedores populares...

El sindicalismo es muy plural y afronta este reto de muy diferentes maneras. Hay un sindicalismo reaccionario que prefiere que nada cambie para mantener empleos. La OIT y otras instituciones apuestan por la Transición Justa, que pone el foco en las condiciones laborales o la formación. Hay otros sindicatos que apuestan por una transición, siempre que esto signifique que se vayan a crear multitud de empleos verdes. ESK apuesta por ir más allá. No es suficiente con un cambio de empleos. Formar parte de la corriente ecosocialista y anticapitalista, a la que nos autoadscribimos, nos exige, además de tomar parte en la reflexión teórica sobre qué diferencia un sindicalismo como el nuestro del que practican quienes antes hemos citado, ponerlo en la práctica siempre que nos sea posible.

Como sindicato ecosocialista, la reflexión programática que debemos asumir tiene, entre otros, los siguientes componentes: ESK debe ser un agente proactivo en la necesaria transición. Entre otras cuestiones, ESK proponemos:

El replanteamiento del empleo, lo que se concreta en temas como los siguientes: si el tiempo que dedicamos al mismo tiene sentido, sobre todo, desde una visión en la que, muy mayoritariamente, domina la ecuación empleo=salario; si el empleo que desarrollamos es compatible con los valores que guían nuestra propia vida; si en nuestra visión del empleo, juega un papel importante, la lucha por el reparto del trabajo, es decir, tanto de las horas de empleo como las dedicadas a compartir las tareas de cuidado.

La apuesta por lo público, por la enseñanza, la sanidad, pero también por otros sectores públicos. Luchando, siempre que se pueda, contra la privatización de todas las esferas. Reversión de los servicios subcontratados por las Administraciones públicas. A fin de que los procesos de reversión cuenten con la transparencia necesaria a la par de la defensa de los empleos de las personas subcontratadas, ESK adoptó el pasado junio de 2021 un criterio común para encarar estos procesos de reversión.

El desarrollo del sector agro-pesquero desde un paradigma agroecológico. Realizar una reflexión en torno a la soberanía alimentaria. Reordenar el territorio y proporcionar tierras, enseñanzas y facilidades a gente joven, en paro, para avanzar hacia una agricultura de calidad y ecológica, que facilite un consumo local y más saludable, lo que, además de crear puestos de trabajo, redundaría en beneficios para toda la población. En el mismo sentido debemos apostar por la producción local y artesanal unida a redes cortas de producción-distribución-consumo.

Hay un número considerable de grandes empresas que ya están ideando o han comenzado a poner en marcha, su propia transición ecosocial. Por supuesto que se trata de una transición que, al seguir colocando en el centro sus intereses capitalistas, es incompatible con nuestras ideas ecosocialistas. Nos referimos a empresas del sector del automóvil, como Mercedes o Volkswagen, o refinerías como Petronor, o megageneradoras de generadoras de energía eléctrica. Nuestra preocupación, en este tipo de casos, debe tener dos frentes: por un lado, el de mantenimiento de los derechos laborales, lo cual no se puede quedar sólo en el empleo; y, por otro, el de la crítica ecosocialista al modelo de transición capitalista puesto en marcha por la empresa.

Ante situaciones de crisis en las empresas donde trabajamos, hay que plantear alternativas, siempre que podamos, ligadas a la idea de que es posible organizar la economía y la sociedad de forma que trascienda la lógica capitalista. Esto no es en absoluto fácil, y nos puede llevar a choques con otros sindicatos.

La desaparición de otras empresas que van en contra de la transición necesaria. No tenemos dudas con la industria militar, la nuclear, o con aquellas que se dedican a la seguridad (policía).

A los sindicatos, como al resto de la sociedad, pero a nosotros de forma más sobresaliente por el papel de mayor responsabilidad que nuestra ubicación dentro del movimiento obrero nos exige, nos ha llegado el momento de tener que afrontar debates y actuaciones prácticas que no podemos obviar. Queremos ser respetuosos con el planeta, igual que también queremos apostar por formas de propiedad que trasciendan la propiedad privada de los medios de producción. Queremos hacer experiencias de transformación

de empresas mediante planes de transición ecosocial, capaces de superar la órbita de la propiedad capitalista y el imperativo férreo del mercado. Estamos al comienzo de una nueva fase, que esperamos que, de cara a nuestra VIIª Asamblea General de ESK, de dentro de 5 años, nos ofrezca experiencias que nos permitan seguir avanzando.



CAPÍTULO IV

ALIANZAS SINDICALES Y MOVIMIENTOS SOCIALES

4.1 ALIANZAS SINDICALES Y MARCOS UNITARIOS

ESK siempre ha apostado por los marcos unitarios de lucha como herramienta para lograr mejoras laborales y sociales siempre y cuando estuvieran cargados de contenidos. Ya sea en los propios centros de trabajo o en otros espacios apostamos por crear alianzas salvando las diferencias que nos separan en busca del máximo de objetivos compartidos.

Nuestra voluntad de impulsar trabajos y luchas unitarias no es en ningún caso incompatible con un discurso propio, así como de desarrollar nuestro trabajo sin miedos, complejos ni injerencias externas.

ESK tiene que establecer un primer frente de resistencia en cada uno de los centros de trabajo, y a partir de ahí, en niveles sectoriales y confederales siendo capaces de generar frentes de lucha los más amplios posibles frente al capitalismo salvaje y depredador.

En lo que a relaciones intersindicales y alianzas con otras organizaciones se refiere ESK aspira en los próximos años a seguir profundizando en su relación con STEILAS. Esta es una colaboración estratégica para ESK fundamentalmente porque cuando somos capaces de compartir reflexiones, ampliamos la profundidad y el alcance de estas. ESK y STEILAS tal y como ambas reconocimos en el último congreso de STEILAS somos y tenemos voluntad de seguir siendo organizaciones hermanas.

Durante estos últimos 5 años, las relaciones intersindicales han cambiado y lo han hecho a peor. Las malas relaciones entre las dos centrales sindicales mayoritarias de Euskal Herria; ELA y LAB, han condicionado tanto movilizaciones unitarias en el marco sindical como las alianzas y el trabajo en espacios sociopolíticos.

La falta de entendimiento entre ELA y LAB a supuesto, por ejemplo, que la clase trabajadora de Euskal Herria no haya podido dar una respuesta contundente mediante una convocatoria de Huelga General a la última reforma laboral de Yolanda Díaz. El fracaso de la convocatoria dio lugar a una serie de movilizaciones sin demasiada repercusión.

Pese a las dificultades ESK comparte posicionamiento sindical en Hego Euskal Herria con una mayoría sindical (ELA, LAB, STEILAS, CGT, EHNE, HIRU y CNT) que fundamenta su acción sindical en la confrontación en los centros de trabajo y por un cambio del modelo económico en sus postulados ideológicos.

Las alianzas y unidades de acción en las que trabajamos no se limitan al movimiento sindical. ESK es un agente sociopolítico con voluntad transformadora, queremos cambiarlo todo no solo las relaciones laborales, y en esa lógica de cambio y de aprendizaje mutuo

no concebimos el sindicalismo sin una relación estrecha con otros agentes sociales. Son numerosos los ámbitos y problemáticas en los que nos coordinamos y cooperamos con distintas organizaciones y movimientos. Desde la participación histórica de ESK en el movimiento feminista hasta nuestra implicación y apuesta por buscar una vía de resolución del conflicto vasco con nuestra participación en el Foro Social hasta su desaparición. Así mismo ESK ha sido parte activa en la ILP por una Renta Básica Incondicional en la CAPV o incluso defendiendo mediante un gran trabajo de acumulación de fuerzas y una huelga el futuro de una comarca como Aiaraldea, en un buen ejemplo de trabajo socio-sindical.

De entre las relaciones estables que ESK mantiene con organizaciones y movimientos sociales sin duda una de las más relevantes y por la que ESK apuesta de manera decidida es por la alianza con el Movimiento Feminista de Euskal Herria. Una Alianza que nos ha llevado a participar y tomar parte de la Huelga Feminista General del 30 de noviembre de 2023, celebrada en Euskal Herria. Pese a las dificultades de esta huelga y las actitudes más que censurables de otras centrales sindicales ESK se mantiene firme en su convicción que este es un espacio a cuidar y en el que trabajar desde la honestidad, fortaleciendo dichas alianzas y siendo una herramienta del Movimiento Feminista huyendo de protagonismos ridículos y de la utilización ventajista para fines particulares de un movimiento del que nos consideramos parte pero que ni lideramos ni nos corresponde liderar.

El funcionamiento del espacio estratégico de unidad de acción que compartimos muchas de las organizaciones sociales y sindicales, la Carta de los Derechos Sociales de Euskal Herria, ha pasado por diferentes momentos en estos últimos 5 años, con una convocatoria de huelga general planteada por el movimiento de pensionistas en el año 2020 y un proceso de reflexión posterior, que finalizó con la decisión de mantenernos en ese espacio de trabajo conjunto. Si bien en ESK hemos reflexionado en varias ocasiones sobre nuestra participación en este espacio finalmente la voluntad de la organización ha sido la de seguir apostando por él. ESK considera que las campañas y movilizaciones planteadas han sido de interés a efectos cualitativos, con una mejora en el campo de las reflexiones compartidas y de trabajo con organizaciones sociales, pero escasas a nivel de movilización social. Este hecho, la falta de movilización y la escasa capacidad de generar una respuesta contundente por parte de la ciudadanía, es algo que debe hacernos reflexionar. ESK como parte implicada no puede eludir su responsabilidad, pero también al resto de organizaciones participantes, principalmente a las organizaciones sindicales deberían reflexionar sobre la incapacidad de trasladar nuestro discurso y reivindicaciones a las clases populares.

La unidad de acción no es sencilla de conseguir y ESK lo sabe bien. Para construir unidad hay que trabajar todos los días y muchas veces eso implica renunciar a planteamientos propios. ESK respeta e incluso puede llegar a comprender las razones que llevan a otras organizaciones a un enfriamiento en sus relaciones. Sin embargo, ESK considera que la unidad de acción es imprescindible para la movilización de las trabajadoras y trabajadores en su conjunto así como para lograr objetivos comunes. En este sentido ESK apuesta por recomponer una unidad que ponga todo el potencial de la realidad sindical de Euskal Herria al servicio de la clase trabajadora de este país.

A nivel estatal, compartimos posicionamiento con nuestros sindicatos hermanos del estado español como IAC, SAT, CUT, CSI, Confederación Intersindical. Retomar la acción conjunta es algo que perseguimos, ante la necesidad de respuesta de la izquierda social

y sindical a las políticas socialdemócratas imperantes en el Estado español y la falta de avances en materias de derechos fundamentales como la libertad de expresión o el derecho a decidir.

La implantación de la estructura de Solidaires, organización con la que hemos mantenido relación histórica en Ipar Euskal Herria es una oportunidad para el trabajo conjunto a explorar en los próximos años.

En el caso de los sindicatos UGT y CCOO, la situación poco ha cambiado en estos últimos cinco años. Su apuesta por la paz social y su papel de apuntalamiento del sistema siguen dificultando una colaboración con estas organizaciones, limitándose las posibilidades y opciones de compartir espacios con ellas a luchas de empresa y sectoriales en el mejor de los casos.

Esta realidad asimétrica de alianzas demuestra que por mucho que se quiera remarcar las diferencias identitarias como fuente de la división sindical, son los contenidos y la estrategia sindical la que sustenta la imposibilidad de una acción conjunta estable.

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

4.2 EL SINDICALISMO DE ESK Y LOS MOVIMIENTOS SOCIALES

En ESK tenemos claro que para que haya cambios sustanciales que mejoren los derechos laborales de todas las personas tiene que darse una profunda transformación social. Por ello, consideramos imprescindible abordar todos los aspectos de la vida social, lo cual implica nuestra presencia en el máximo de movimientos sociales en los que nuestra afiliación esté dispuesta a participar, así como apoyar las diversas luchas que se lleven a cabo en Hego Euskal Herria.

Nuestra trayectoria tradicional, de un sindicato con 40 años de historia, ha sido animar a nuestra afiliación a participar en las organizaciones, plataformas y redes de los movimientos sociales. Evidentemente, siempre que hayan sido acordes con nuestra ideología de transformación social hacia una sociedad más justa e igualitaria para todas las personas. Esta orientación, que hemos mantenido en el pasado, la seguimos manteniendo en el presente y lo haremos en el futuro, con las nuevas organizaciones y movimientos que vayan surgiendo.

Pasamos a analizar, a continuación, algunas de las situaciones sociales que están dando en Euskal Herria, con la intención de que este análisis sirva para mejorar la reflexión dentro de ESK y para ayudarnos a una mayor implicación en las luchas sociales que están teniendo lugar.

Haciendo un repaso de estos últimos cinco años, hemos participado en movimientos sociales que, tal y como está descrito a lo largo de la ponencia, cuestionan este modelo

capitalista e intentan proponer nuevas formas de organizar la vida. Esta orientación y actitud ha hecho que ESK nos definamos como un sindicato feminista, anticapitalista, antimilitarista, ecologista, internacionalista, antirracista; lo cual, una vez más queremos insistir en ello, nos ha llevado a participar en las organizaciones e iniciativas que se han desarrollado a favor de las reivindicaciones que acabamos de citar.

El auge de políticas derechistas, reaccionarias, misóginas, racistas, homófobas, lesbófobas y tránsfobas, fundadas en la exclusión de los derechos fundamentales de mujeres, migrantes, personas LGTBIQ+, etc..., nos lleva a unirnos a las luchas con colectivos o movimientos resistentes y participar en la agenda de todas las contestaciones ante estas oleadas de ideologías ultraderechistas.

Eduardo Galeano decía *“Les han robado su lugar en el mundo. Han sido despojados de sus trabajos y sus tierras. Muchos huyen de las guerras, pero muchos más huyen de los salarios exterminados y de los suelos arrasados”*

108,4 millones de personas en el mundo han sido forzadas a desplazarse (ACNUR, diciembre 2022). La mayoría de estas emigraciones forzadas son generadas por el modelo de desarrollo económico capitalista globalizado, un modelo corporativista, muy fomentado en Europa, y que, en el Sur global, arrasa tierras y asesina a quienes las defienden. Las políticas prácticas que se desarrollan aceleran el cambio climático, la pérdida de la biodiversidad, el agotamiento de los recursos naturales y provoca contaminaciones medioambientales, irreversibles en casi todos los casos.

Como bien define OMAL (Observatorio de las Multinacionales en América Latina), nos enfrentamos al desarrollo de megaproyectos, liderados por las grandes corporaciones capitalistas globalizadas, dentro de formas de alianzas público-privada que les ofrece una amplia cartera de ventajas fiscales, ayudas, subvenciones y financiación de su política de I+D+i, en detrimento de las capacidades y servicios públicos.

Estos modelos de explotación generan violencias y pérdidas de derechos. Quieren hacer negocio, caiga quien caiga. Les da lo mismo que las necesidades humanas básicas (sanidad, vivienda, educación, cuidados...) se queden sin cubrir, así como la pérdida de derechos laborales, las violencias que sufren las personas a través de sus formas de producción, o las violencias en los procesos migratorios, el incremento de las desigualdades y la esquilación de los bienes naturales. Por otro lado, estas grandes corporaciones, saltan de un lado a otro con total impunidad, bajo el amparo de los llamados gobiernos democráticos.

El capitalismo del siglo XXI conforma un nuevo proyecto que desmantela los mínimos democráticos en el marco del gobierno de hecho de las empresas transnacionales (OMAL). Este neocapitalismo desgasta vidas con el amparo legal. Y evidentemente, mucho más si eres mujer migrante, racializada, y en situación administrativa irregular, desamparada por una ley de extranjería y un racismo institucional que, con todo su soporte administrativo público, perpetua que se manipule y se golpee desde el sistema con total impunidad.

La mayoría de las personas en situación administrativa irregular se encuentran ante una gran indefensión frente a la explotación laboral. Son trabajadores y trabajadoras en activo, y suponen el 15% del sector del trabajo de hogar y de cuidados; trabajadoras en economías sumergidas, trabajadoras en condiciones precarizadas, que se juegan la supervivencia, mujeres encerradas en espacios privados en los que realizan su trabajo. Otro

6% trabaja en la hostelería, pero con condiciones laborales por debajo de los estándares legales mínimos y de los convenios colectivos. Esto tiene un impacto negativo en salarios, descansos, horarios, bajas por enfermedad, vacaciones y salud y seguridad en el trabajo. Nuevas formas de esclavitud laboral, de trata de personas, donde alguna clase empresarial se aprovecha y donde se mira hacia otro lado por parte de las administraciones públicas. Aquí ya todo se sabe y no se está haciendo nada.

Se vulneran no solamente derechos laborales, también se les excluye de los servicios públicos esenciales como la vivienda. Las dificultades que tienen para acceder a un empadronamiento, a una vivienda digna, el enriquecimiento que están haciendo algunos y algunas con las habitaciones de alquiler abusivo y vergonzoso. Todo esto genera situaciones de violencia y desprotección social total y obliga a muchos/as a vivir y dormir en la calle. Un mecanismo de exclusión social. Estamos ante una realidad que tiene tres dimensiones: la humana, la social, y la política.

En este repaso que estamos haciendo sobre las realidades sociales que constituyen el campo de trabajo de las organizaciones sociales, no podemos obviar a las migraciones forzadas que son generadas por las guerras, y en las cuales hay que poner de relieve la responsabilidad fundamental que tiene la industria armamentística.

Hay empresas importantes de armamento que se ubican cerca de nuestras casas y son financiadas con parte de nuestros impuestos, y que, bajo el velo de la producción civil, crean muerte y destrucción a miles de kilómetros de aquí, provocando, como un efecto colateral gravísimo, inmensas migraciones.

La guerra es destrucción. Además, en las guerras, el heteropatriarcado se multiplica exponencialmente hasta el infinito convirtiendo los cuerpos de las mujeres en campos de batalla y en parte del botín de guerra. A pesar de la terrible violación de los derechos humanos que supone, esto no parece importar a los responsables de tanta barbarie. La fabricación de armamento no conduce a la paz, y si se fabrican armas, tarde o temprano terminarán utilizándose para colonizar pueblos y para matar.

La administración pública tiene un importante papel que cumplir en el impulso a dar a las políticas de reconversión de la producción militar en producción civil, garantizando la salvaguarda de los puestos de trabajo. Hay argumentaciones de sobra para llegar a la conclusión de la necesidad de dejar de producir para la guerra.

Aunque ya no estemos en la dictadura franquista que perseguía al euskera, en Euskal Herria se siguen vulnerando derechos lingüísticos. Sigue habiendo graves ataques hacia el euskera, se siguen poniendo obstáculos, en algunos municipios, para que el euskera sea una lengua que cuente, en la administración pública y sus servicios, con un tratamiento que la equipare al castellano. Hay una ofensiva judicial que inhabilita los instrumentos para la normalización del euskera.

Hay que reconocer que, gracias a la presión social, y donde el sindicalismo también ha participado, se han producido avances contra el trato vejatorio, inhumano e ilegal, que sufrían los presos y presas vascos. Sin embargo, todavía se siguen vulnerando derechos humanos de las personas presas, exiliadas y deportadas. En estos espacios colectivos de reivindicación y lucha, es importante la participación de ESK, exigiendo que se aplique la legalidad ordinaria y se respeten los derechos.

Tenemos que seguir construyendo alianzas con los movimientos sociales. ESK tiene que participar en las redes creadas y apoyar todas las luchas que, desde los movimientos sociales se impulsan. Nuestro lugar está junto al de las organizaciones que trabajan contra la impunidad corporativa, a favor de la regularización de las personas migrantes, a favor de políticas de acogida y empadronamiento, a favor del derecho a techo. Debemos participar en actos de solidaridad con pueblos arrasados por la guerra, en contra de la producción armamentística, denunciar las causas de los desplazamientos forzados y sus consecuencias y siempre en alianza con el movimiento feminista, anticolonial y antirracista que denuncia las violencias que sufren las mujeres aquí y allá. También tenemos que estar con aquellas gentes que están reflexionando y haciendo experiencias prácticas para ir construyendo formas de vidas comunitarias, fuera del modelo capitalista actual; es decir, que impugna la acumulación del capital, la explotación del trabajo, el dominio absoluto del mercado y la propiedad privada.

Como sindicato que somos, ESK tenemos el reto de intentar ser capaces de introducir estas reivindicaciones en los centros de trabajo y en todas las estructuras organizativas de nuestro sindicato. La implicación debe ser sindical y social. Es tiempo de reconstrucción y de propuesta, de grandes retos, de cambios de paradigmas y de avanzar hacia economías sostenibles para la vida.

CAPÍTULO V

ESTRATEGIAS DE CAMBIO.

UN NUEVO MODELO SOCIAL

5.1 LA VIDA EN EL CENTRO

- Defensa de un Sistema Público y Universal de Cuidados. Fin de las privatizaciones y reversión de estas.
- Lucha por la mejora de las condiciones laborales de las plantillas, tanto de las públicas como de las privadas; homologación de estas últimas con las condiciones laborales de las públicas.
- Incremento de las plantillas en los Centros Residenciales, tanto públicos como privados.
- Reforzamiento del Servicio de Ayuda a Domicilio, mejorando sus condiciones laborales (salud laboral, salario, tiempos de trabajo, etc.)
- Fin del Sistema Especial de las Trabajadoras de Hogar, inclusión de estas trabajadoras en el Régimen General de la Seguridad Social. Supresión del trabajo de interna. Fortalecer la Inspección de Trabajo, permitiendo su acceso al domicilio como centro de trabajo que es. Defensa de la Salud Laboral denunciando la dejadez de las administraciones. Para ello, debemos impulsar el trabajo de ESK entre estas trabajadoras, favoreciendo la creación de secciones sindicales haya dónde tengamos afiliación.

5.2 REPARTO DEL EMPLEO Y LA RIQUEZA

- Defensa de la reducción del tiempo de trabajo sin pérdida de poder adquisitivo. Es imprescindible abordar la negociación colectiva con esa premisa, defendiendo la necesidad de trabajar menos para vivir mejor.
- Defensa de los Servicios Públicos. Como ya hemos afirmado anteriormente, los Servicios Públicos constituyen el mejor mecanismo para el reparto de la riqueza; para ello, las secciones sindicales de ESK defenderán en los diferentes ámbitos un incremento real de plantillas, así como una mejor financiación de dichos servicios, eliminando las privatizaciones, revertiéndolas a lo público.

-Defensa de un sistema fiscal que lleve aparejado un cambio radical en el modelo de distribución de la renta siguiendo los criterios expuestos en esta Ponencia.

5.3 LUCHA CONTRA LA POBREZA Y LA EXCLUSIÓN SOCIAL

- Defensa de la Renta Básica Incondicional, dando continuidad a la colaboración con el colectivo “Orain!, por una Renta Básica Incondicional”.
- Fortalecer nuestra colaboración con Argilan-ESK.
- Colaborar activamente con las campañas de Objeción Fiscal que se llevan adelante en Hego Euskal Herria. Acabar con las guerras es acabar con la migración forzada y la explotación a la que se ven sometidas, es acabar con la devastación y la violencia extrema a la que se ven sometidas las mujeres.

5.4 LUCHA CONTRA LA SUBCONTRATACIÓN Y LA PRECARIZACIÓN

- Las secciones sindicales de ESK de las empresas matriz trabajarán de manera coordinada con las secciones sindicales (en caso de que las hubiera) de manera conjunta, los y las trabajadoras tienen los mismos derechos y las mismas problemáticas independientemente de quién les abone el sueldo; defensa de la igualdad salarial y de condiciones laborales de las plantillas. Impulso de la cooperación entre los diferentes comités de empresa.

Lucha por la unificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral, en su defecto, defensa de lo recogido en el RD 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales.

- Exigir en las diferentes Administraciones Públicas planes de reversión de los servicios privatizados defendiendo el mantenimiento de los puestos de trabajo tal y como recogemos en esta Ponencia.

- Exigir la eliminación del requisito de nacionalidad a la hora de acceder al empleo público. Mantener esa exigencia en pleno siglo XXI marca el carácter xenófobo de nuestros gobernantes y aboca a la precarización a cientos de personas migradas.

5.5 DECRECIMIENTO Y BUEN VIVIR

- Implantar la gestión en las cocinas de nuestros Hospitales Públicos, Comedores Escolares de empresas, etc., de Menús con criterios de Soberanía Alimentaria y

Km0.

- Planes municipales de implantación y financiación de comunidades de autoconsumo energético.
- Implantación y financiación de mercados locales de venta de productos de cercanía.
- Planes urbanísticos ecosostenibles que implique un cambio real de la política urbanística fomentando la ampliación de áreas verdes transporte público y movilidad sostenible.

PROPUESTA ORGANIZATIVA



CAPÍTULO VI

PROPUESTA ORGANIZATIVA

6.1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE ESK

Las estructuras organizativas de las que se dote ESK en la VI Asamblea General deben responder a las siguientes ideas fuerza:

- 1) La lealtad de las personas que componen cada órgano, como valor central necesario para empastar el trabajo que debe desarrollar dicho órgano, así como las relaciones que debe mantener con el resto de órganos que forman la estructura de ESK.
- 2) La importancia de establecer unas relaciones personales, que estén guiadas por el principio del cuidado mutuo.
- 3) La transparencia dentro de cada órgano y de unos órganos con otros. En este sentido, esta transparencia debe descansar en formas eficaces de comunicación: actas bien confeccionadas, realizadas en plazos ajustados, que lleguen a todas las personas a las que deben llegar y que contengan los anexos documentales que sean necesarios.

La autocrítica, la crítica propositiva como oportunidad de mejora, priorizando la búsqueda del consenso, el debate como fuente de enriquecimiento ideológico y de participación real, son valores a proteger y reforzar dentro de la organización.

La responsabilidad de cada persona con las funciones y tareas asumidas, la lealtad con la Organización y sus estructuras, son fundamentales para el funcionamiento del sindicato en su conjunto.

La disponibilidad a trabajar con él o la diferente. Cada persona trabaja de una manera y todas son necesarias y aportan al proyecto.

- 4) El funcionamiento democrático a la hora de la toma de decisiones en cada órgano, así como en la jerarquía establecida entre los distintos órganos.
- 5) La eficacia a la hora de sacar las tareas que corresponden a cada órgano. Esta eficacia se debe medir con todo el rigor que sea posible, para lo cual, debe actuarse con toda la transparencia requerida, la cual debe quedar recogida en actas: tareas a realizar, plazos en que hay que realizarlas, difusión del producto de esas tareas, etc.
- 6) Cada órgano debe acostumbrarse a realizar balances periódicos del desempeño de sus responsabilidades y transmitirlos al resto de órganos de la estructura que se acuerde.
- 7) Todos los órganos de ESK están abiertos a la participación de su afiliación, quie-

nes podrán solicitar su participación, con derecho a uso de la palabra.

8) Euskaldunización: no podemos obviar la realidad sociolingüística del territorio y en coherencia con esto, se debe exigir que las personas que componen los órganos de representación del sindicato la capacidad de seguir las reuniones en euskara. Desde la organización, se facilitará que las personas puedan perfeccionar sus conocimientos.

9) Participación de mujeres en los espacios de decisión: Desde la III Asamblea ESK asumió el compromiso de guardar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en la IV Asamblea se vino a concretar de tal manera que se establecía un mínimo de 33% de mujeres ocupando los espacios de decisión a todos los niveles en el sindicato.

Es el momento de superar el mínimo marcado en la IV Asamblea y, por ello, tenemos que hacer un gran esfuerzo en revisar qué medidas se han tomado para lograr la participación de más mujeres en los espacios de decisión, e implementar las necesarias para conseguirlo.

Además, es necesario dar un paso firme, la sociedad está dando pasos importantes y entendemos que este 33% debe de ser un porcentaje acorde a la sociedad que queremos, esto es, poder llegar en estos próximos cinco años al 50% de representación de mujeres en todos los órganos de decisión del sindicato.

6.2 TAREAS, FUNCIONAMIENTO Y COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE ESK

NOMBRE ACTUAL	NOMBRE ANTERIOR
Asanblada Nagusia	Asamblea General
Batzorde Nazionala	Comisión Nacional
Herrialdeetako Probintzialak: Arabako Probintziala Bizkaiko Probintziala Gipuzkoako Probintziala Nafarroako Probintziala	Comisiones Provinciales: Comisión Provincial de Araba Comisión Provincial de Bizkaia Gipuzkoako Probintziala Nafarroako Probintziala
Koordinadora	Coordinadora Nacional
Antolagune	Antolagune
ESK-ko Topaketak	Encuentros militancia
Ordezkarien Batzarra	Asamblea de delegados/as
Atal Sindikalak	Secciones sindicales

Indarkeria matxistaren aurkako protokoloa ESKn	Protocolo contra la violencia matxista en ESK
Lantaldeak: Administrazio eta Finantzen Lantaldea Lan Osasuneko Lantaldea Lantalde Feminista Komunikazio Lantaldea Ekintza Sindikalako Lantaldea Formazio Lantaldea Aholkularitza Lantaldea	Equipos de trabajo: Administración y finanzas Salud Laboral Lantalde Feminista Comunicación Acción sindical Formación Asesorías
Hausnarketarako Txokoa	Grupos de reflexión estratégica

Espacios soberanos de decisión

En todas las estructuras de dirección puede participar la afiliación con voz pero sin voto.

Asanblada Nagusia (Asamblea General)

La Asanblada Nagusia (Asamblea General) entenderá de todos los asuntos que tengan relación con el sindicato, del modo en que el sindicato actúa en la sociedad y la política sindical que habrá de llevarse a cabo en el futuro. Sus decisiones afectarán a la totalidad del sindicato, y serán tomadas por votación y mayoría simple.

Será convocada al menos cada cinco años.

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

El objetivo de participación en la Asanblada Nagusia (Asamblea General) es del 4% de la afiliación. Es el marco de expresión y decisión soberano de ESK. Todas las personas inscritas tienen derecho a voto, las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) se encargarán de preservar la proporcionalidad entre hombres y mujeres.

Batzorde Nazionala (Comisión Nacional)

La Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) es la dirección del sindicato a todos los efectos en el espacio comprendido entre dos Asanblada Nagusiak (Asambleas Generales) y sus decisiones afectan a la totalidad del sindicato. Nunca sus decisiones podrán ser contrarias a lo acordado por la Asanblada Nagusia (Asamblea

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

Será materia de decisión exclusiva de este órgano:

- La convocatoria de Huelga General.
- Aquellos temas de índole económica que supongan compromisos superiores a un ejercicio.
- Aprobación de propuestas de campañas que supongan compromisos iguales o superiores a un ejercicio a otras organizaciones y apoyo a campañas que supongan compromisos iguales o superiores a un año propuestas por otras organizaciones.
- El cambio de postura sobre la participación o no en espacios compartidos.
- Aprobación y evaluación de planes estratégicos.
- La contratación del personal nuevo que pase a cubrir necesidades permanentes.

En la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) tienen derecho a voto 60 personas más las que forman parte de la Koordinadora (Coordinadora Nacional). Entre estas 60 personas estarán incluidas las personas de Antolagune y, en la medida de lo posible, a todas las de las Herrialdeko Probintzialak (Comisiones Provinciales) y las activas en equipos de trabajo y secciones sindicales con gran afiliación. Se procurará asegurar la participación de las personas con derecho a voto.

Es el máximo órgano de decisión entre Asanbladak Nagusiak (Asambleas Generales).

Debe de haber un mínimo de 33% de mujeres con derecho a voto y puede ser ampliada en el número de participantes en cualquier momento a través de los cauces establecidos para ello.

No es el órgano prioritario de participación, pero se han de establecer los mecanismos necesarios para la participación de cualquier persona afiliada que esté interesada.

Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales)

Estarán formadas exclusivamente por personas afiliadas. Es fundamental remarcar la importancia que tienen como órgano de decisión que se reúne con mayor regu-

laridad. Sus reuniones serán semanales o quincenales.

Se debe precisar, que dentro del orden del día regular deben articularse espacios para la reflexión y debate con el objetivo de lanzar planes de trabajo que impacten en el conjunto del sindicato.

La Herrialdeko Probintziala (Comisión Provincial) es la dirección del sindicato para los asuntos que afecten a la propia provincia, así como para aquellos temas que tengan que ver con el sindicato a nivel nacional, cuando así lo proponga la Koordinadora (Coordinadora Nacional) o Antolagune, siempre asumiendo las directrices que están contenidas en el modelo organizativo aprobado en esta asamblea. La Herrialdeko Probintziala (Comisión Provincial) depende de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional).

Un número reducido servirá para atender tareas estrictas que debe cumplir cada Herrialdeko Probintziala (Comisión Provincial). Un número más amplio, permitirá conseguir que este tipo de órganos sea más representativo, facilite la formación de nuevas personas dirigentes, etc. Es importante su conexión con las asesorías provinciales y la participación de las secciones sindicales con mayor peso de afiliación.

Es fundamental asegurar el liderazgo del espacio y que haya personas con tiempo para dedicar a la organización de las reuniones y asegurar la ejecución de las tareas asignadas a las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales), por lo que, es importante reforzar las figuras de administración, coordinación y acción sindical para poder pivotar sobre las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) la dirección del sindicato entre reuniones de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional).

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

El objetivo principal de estos próximos años es ahondar en los cuidados, en generar militancias compatibles con la vida, para ello es fundamental repartir responsabilidades en los espacios compartidos con otras organizaciones sociales, prioritarios para ESK en su acción socio-política y donde nuestro peso no puede reducirse al trabajo de las personas liberadas, sino que pasa por empoderar a personas que participan activamente en el sindicato para nutrir tanto al sindicato como aportar desde el mismo a los movimientos sociales.

La Herrialdeko Probintziala (Comisión Provincial) tiene el objetivo de nutrir al sindicato de la realidad de nuestra afiliación que milita en movimientos sociales. Una buena práctica sería hacer un 'censo' y crear los cauces de comunicación.

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

- Planificación de las Ordezkarien Batzarrak (Asambleas de Delegados y Delegadas).

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

Las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) son la dirección del sindicato para los asuntos que afecten, en exclusiva, a la propia provincia y depende de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) entre Asambleas. Como mínimo, el 33% de las personas con derecho a voto serán mujeres.

Atal Sindikalak (Secciones Sindicales)

Son el agrupamiento de la totalidad de personas afiliadas de una misma empresa y la base fundamental del sindicato, dependiendo de la Herrialdeko Probintziala (Comisión Provincial).

Es importante promover su reunión.

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 Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) y ampliar su capacitación y autonomía a través de la formación.

Autonomía organizativa:

En ESK aceptamos y respetamos la discrepancia interna y respetamos la autonomía

de cada órgano.

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

En el caso de las secciones sindicales será necesario que tenga el apoyo de los 2/3 de los delegados y delegadas. Tras haber debatido razonadamente con la instancia con la que se tiene la discrepancia, se convocará, conjuntamente y por escrito, a la afiliación a una reunión y será suficiente el respaldo de las 2/3 partes de las personas asistentes.

Mirando al futuro, es necesario abrir un debate amplio sobre la autonomía organizativa y gestión de discrepancias entre estructuras. Para ello, nos comprometemos a abordarlo en la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) tras la VI Asamblea General.

Espacios de coordinación y gestión

Koordinadora (Coordinadora Nacional)

Es la representación del sindicato, encargada del mantenimiento de relaciones con otras organizaciones a nivel nacional, asegura la ejecución de tareas de gestión diaria del sindicato, vela por el correcto funcionamiento de todas las estructuras del sindicato, tarea esta que, en la mayoría de ocasiones, se llevará a cabo en el marco del Antolagune, pero sin negarse a considerar que puedan existir ocasiones en que se deban acudir a otras vías y garantizando siempre una correcta comunicación interna con el resto de estructuras. Así mismo elabora los órdenes del día y coordina y envía los materiales de debate a la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) y Antolagune.

Será también tarea de la Koordinadora (Coordinadora Nacional) la propuesta de campañas propias y compartidas con otras organizaciones y la adhesión a campañas y movilizaciones puntuales de carácter nacional cuyos fines sean recogidos en lo aprobado por la Asanblada Nagusia (Asamblea General) o la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional). Asimismo, asegurará la divulgación y socialización de las iniciativas propias o de las que forme parte ESK a nivel nacional.

Se informará a las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) de cómo se han repartido las tareas dentro de ese grupo.

La Koordinadora (Coordinadora Nacional) tendrá la potestad de adoptar todas las decisiones que por su carácter no sea preciso trasladar a otros órganos de decisión y, de manera excepcional, en colaboración con Antolagune, cuando no puedan ser articuladas en tiempo o en forma en la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) y

en las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales). En estos casos, las decisiones adoptadas, se deberán ratificar en el correspondiente espacio de decisión.

Realizará reuniones semanales.

La Koordinadora (Coordinadora Nacional) la componen un mínimo de 5 personas afiliadas, 2 de ellas como mínimo mujeres, elegidas por la Asanblada Nagusia (Asamblea General). Representa al sindicato y pone en práctica las decisiones adoptadas en Asanblada Nagusia (Asamblea General) y Batzorde Nazionala (Comisión Nacional). En su composición habrá, al menos, dos mujeres. Cumplidos los anteriores requisitos, se procurará una presencia mínima de una persona por cada territorio.

Antolagune presentará una propuesta de Koordinadora (Coordinadora Nacional) que cumpla requisitos una vez recibidas propuestas de las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales), dejando abierta la presentación de candidaturas alternativas en la Asanblada Nagusia (Asamblea General).

Las vacantes y/o bajas que pudieran producirse serán cubiertas por la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) en la siguiente reunión a haberse producido.

La Koordinadora (Coordinadora Nacional) podrá proponer a la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) cooptar, para el funcionamiento regular de la misma y en atención a las tareas y proyectos que puedan surgir o se decidan acometer, a tres personas más, no siendo el número de personas que forman parte de la Koordinadora (Coordinadora Nacional) nunca superior a 8. Una de cada dos cooptaciones deberá ser, como mínimo, mujer y si la composición fuese de 6 o 8 personas, deberá ser paritaria. La propuesta deberá ser ratificada por la primera Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) que se realice.

Antolagune

Compuesto por una persona de cada Herrialdeko Probintziola (Comisión Provincial), todas las personas de la Koordinadora (Coordinadora Nacional) y una personas de cada Lantalde (equipos de trabajo internos) y Hausnarketa Txokoa (grupos de reflexión estratégica).

Espacio de contraste, seguimiento y coordinación de los planes de trabajo. Todas las personas

participantes tienen tareas de coordinación. Se encargará de velar porque haya al menos una vez al año un recordatorio del protocolo interno sobre acoso sexual.

Su función prioritaria será coordinar, organizar y facilitar la toma de decisiones por parte tanto de las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) y como de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional).

Será la responsable de convocar y establecer el orden del día de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional), así como de organizar los encuentros de la militancia

de ESK.

Realizará reuniones mensuales, siendo de menor periodicidad si fuera necesario por la cantidad de temas a coordinar y organizar.

Será también función del Antolagune, con carácter subsidiario, colaborar con la Koordinadora (Coordinadora Nacional) en la toma de decisiones de manera excepcional porque no puedan ser articuladas por las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) o la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional), por razones de tiempo o de forma. En estos casos, las decisiones adoptadas, se deberán ratificar en el correspondiente espacio de decisión.

De manera, adicional, este espacio tiene tres funciones:

- Gestionar las ausencias de larga duración que puedan darse tanto en la Koordinadora (Coordinadora Nacional) como en el propio Antolagune, hasta el punto de proponer a las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) personas concretas que sustituyan esas ausencias. Si las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) aceptan a esa persona sustituta, se llevará a cabo un nombramiento provisional que debe ser ratificado en una Batzorde Nazionala (Comisión Nacional), donde también habrá posibilidad de proponer a cualquier otro candidato o candidata a la sustitución.
- Garantizar que en todos los órganos del sindicato exista realmente la presencia femenina que se ha acordado.
- Garantizar que las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) cumplen con su función de plantear planes de trabajo para el conjunto del sindicato.

Espacios amplios de participación

Ordezkarien Batzarrak (Asambleas de Delegados y Delegadas)

Son un elemento fundamental de participación y dirección de ESK, y es importante su refuerzo y regularidad, normalmente una vez al mes. Su composición amplia ofrece un espacio adecuado para el debate, así como para comprobar que nuestra acción sindical tiene una repercusión práctica en aquellos lugares en los que intervinimos. Se intentará promover la participación de afiliados y afiliadas que no son delegadas, ampliando su convocatoria a toda la afiliación.

Es un espacio abierto a toda la militancia y se tratará de promover que la participación sea lo más amplia posible.

ESK-ko topaketak (Encuentros anuales de la militancia de ESK)

Espacio de encuentro, debate y formación de carácter nacional que se reúne un mínimo de una vez al año, tal y como se viene desarrollando con éxito desde 2022.

Es un espacio abierto a toda la militancia y se tratará de promover que la participación sea lo más amplia posible.

Lantaldeak (Equipos de trabajo interno)

Son grupos de trabajo que realizan funciones concretas.

Administrazio eta finantzen lantaldea (Administración y Finanzas): sus funciones son la gestión de la contabilidad y las finanzas, la coordinación de las tareas administrativas y la puesta en marcha de los cambios que se aprueben en la Asanblada Nagusia (Asamblea General) y también de gestionar Elkartasun Fonda.

Komunikazio lantaldea (Comunicación): ampliar Komunikazio lantaldea (Comunicación) y las funciones aprobadas en el Plan de Comunicación realizado en el período entre Asambleas.

Lantalde Feminista: analizar la evolución del grupo desde la V Asamblea y analizar las causas de la falta de participación de mujeres de otros herrialdes. Promover y facilitar la organización de espacios colectivos de encuentro de mujeres, propuesta de campañas del sindicato: propias o en colaboración con otras organizaciones.

Lan Osasuneko lantaldea (Salud Laboral): coordinación del trabajo unitario contra la siniestralidad laboral (protocolo accidentes mortales, etc.), resolución de dudas básicas en materia de seguridad y salud, debate y propuesta de acciones y líneas de acción sindical en materia de salud laboral, propuesta de campañas del sindicato de salud laboral, propias o en colaboración con otras organizaciones.

Ekintza Sindikalako lantaldea (Acción Sindical y Negociación Colectiva): Reestructuración en dos niveles, un espacio de coordinación entre las personas para compartir experiencias de trabajo, y otro de debate, propuesta de líneas de trabajo y elaboración de propuestas en un grupo amplio con participación activa de delegados y delegadas.

Una de las prioridades de este equipo de trabajo es la elaboración de una propuesta de guía de negociación colectiva marcando las prioridades para ESK.

Formazio lantaldea (Formación): puesta en marcha de los trabajos encomendados en la V Asamblea, destinando recursos a contratación (a debatir si puntual o permanente).

Aholkularitzen lantaldea (Coordinación de Asesorías): puesta en marcha para detección de necesidades en la organización del trabajo, reparto de las cargas de trabajo de manera equitativa, establecer mecanismos de apoyo entre herrialdes, detectar necesidades formativas o de herramientas de trabajo, desarrollar propuestas de

mejora, evitar duplicidades o elaborar estrategias y análisis conjuntos de realidades sindicales y jurídicas.

Todos los que tengan actividad serán parte de Antolagune, donde coordinarán y darán cuentas de sus planes de trabajo y propuestas con el conjunto de la organización.

No tendrían que estar presentes en todas las reuniones de Antolagune, aunque sería lo deseable y debería ser excepcional que se tocara algún tema sin la presencia de la persona responsable de un área.

Hausnarketarako txokoa (Grupos de Reflexión Estratégica)

En la V Asamblea General aprobamos crear grupos de elaboración colectiva sobre diversas materias (feminismo, acción sindical y negociación colectiva, salud laboral, pensiones y reflexión estratégica), además de algunos equipos (acción social, educación) que compartían funciones:

- Diseñar y proponer acciones de debate o formativas que sirvieran para la reflexión, el acompañamiento y el trabajo en común en espacios colectivos de encuentro.
- El debate y desarrollo de contenidos y estrategias de actuación en las diferentes materias.
- Coordinar estructuras de delegados y delegadas con responsabilidades o intereses concretos en las diferentes materias.
- La elaboración de herramientas de apoyo al trabajo sindical como guías, etc.
- Propuesta de campañas del sindicato, propias o en colaboración con otras organizaciones.

En estos cinco años hemos comprobado, por un lado, las dificultades para poner en marcha lo planteado en dicha Asamblea General y, a su vez, la necesidad de crear nuestros propios espacios colectivos de reflexión estratégica que nos ayuden a desarrollar ideas y nutran de contenidos ideológicos y estratégicos al sindicato que puedan ser utilizados como herramientas de influencia social, sindical y política. En definitiva, que nos permitan estar a la altura de este complicado momento histórico.

Es el momento de dotar de estructura y un plan de trabajo que permita desarrollar el ambicioso objetivo de crear y mantener espacios de reflexión estratégica que no sean devorados por la dinámica diaria y las urgencias cotidianas.

ESK no queremos construir un laboratorio de ideas, sino espacios abiertos a la militancia del sindicato, donde las ideas de esta impregnen a todo el sindicato, sin marcarnos objetivos inalcanzables, desarrollando reflexiones y trabajos de abajo a arriba.

Queremos, además, construirlo de manera modesta, con objetivos asumibles y que no sean inalcanzables, ir dotando de trabajos y reflexiones sin presión y con paso firme.

En los últimos años, las dinámicas de trabajo y la alta carga de trabajo cotidiano de ESK y STEILAS nos han impedido abordar debates ideológicos conjuntos que queríamos realizar. Entendemos que Hausnarketarako Txokoa podría cubrir un espacio compartido y necesario para ambas organizaciones, por lo que ofreceremos a STEILAS compartir esta estructura, donde desde el estudio de las claves del proceso histórico en que estamos inmersas, creemos discursos y una acción sindical acordes a los retos que se nos presentan.

Por todo lo planteado, Hausnarketarako Txokoa tendrá un funcionamiento propio, mediante la creación de un grupo de trabajo, cuya composición será aprobada en Comisión Nacional y que será el responsable de la puesta en marcha de la nueva estructura (planificación, contacto con STEILAS, organización inicial y seguimiento, etc.), y que coordinará sus avances y necesidades con Antolagune.

Este grupo de trabajo será el responsable de los siguientes espacios de reflexión estratégica:

- Feminismo
- Decrecimiento y transición ecosocialista
- Servicios Públicos (Educación, Sanidad, Servicios Sociales, etc.)
- Reparto de la Riqueza y Derechos Sociales (RBI, Pensiones, Fiscalidad, Exclusión Social, Vivienda, etc.)
- Diversidad sexo-genérica.
- Antirracismo, Internacionalismo y antilimitarismo.
- Euskara y normalización lingüística.

Esta no es una lista cerrada, siendo posible la creación de tantos espacios como sea necesario siempre que tengan personas dispuestas a abordar reflexiones en ese ámbito.

Indarkeria Matxistaren aurkako protokoloa (Protocolo contra la violencia machista en ESK)

Protocolo que incorpora el anteriormente elaborado para el acoso sexual y por razón de sexo que dio origen a la Comisión de Resolución de Conflictos por Causas de Acoso Sexual o por Razón de Sexo: sus funciones son la formación interna de la Comisión, aprobación del protocolo de actuación ante situaciones de violencia en ESK, organización de la formación y difusión a todo el sindicato.

Harán un informe de gestión una vez al año. Las propuestas de mejora las trasladarán a Antolagune para actuar en consecuencia y decidir la idoneidad de amoldar el protocolo a situaciones actuales y/o posibles.

Argilan-ESK

Plataforma de lucha contra la exclusión social que asesora a personas con problemas de acceso a las prestaciones sociales y para la vivienda.

Propone y realiza campañas propias y compartidas con ESK y con otras organizaciones sociales y sindicales.

6.3 COORDINACIÓN INTERNA

La vía principal para la transmisión de información son las actas que se elaboran en los diferentes órganos.

Es necesario que los modelos de actas sean conocidos y estas tengan cierta uniformidad para evitar malos entendidos y agilizar tanto su elaboración como su difusión. Para que esto sea así se protocolizara la redacción, el envío, difusión y los tiempos para su envío, comprometiéndonos a que en un máximo de cuatro meses desde la celebración de la VIª Asamblea General dicho protocolo.

Del mismo modo la toma de decisiones fuera de los espacios de decisión estructurados ha generado conflictos que tenemos que corregir y evitar en el futuro este protocolo para las actas también debe incluir este apartado.

Con respecto a las asesorías es necesario también implementar un protocolo de coordinación que vaya más allá del intercambio de actas.

Para mejorar el funcionamiento de los diferentes órganos y su valoración por el conjunto del sindicato es necesario que se hagan valoraciones sobre las responsabilidades de los equipos de trabajo y de las estructuras anualmente:

- La Koordinadora (Coordinadora Nacional) dará cuenta de su gestión a la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) una vez al año.
- Antolagune dará cuenta de su gestión a la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional) una vez al año.
- Las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) darán cuenta de su gestión a Antolagune una vez al año.
- Los Lantaldeak (Equipos de Trabajo) y Hausnarketarako Txokoa (reflexión estratégica) darán cuenta de su gestión a Antolagune una vez al año.

Para poder seguir avanzando en una buena coordinación La Koordinadora (Coordinadora Nacional) se reunirá como mínimo anualmente con las Herrialdeetako Probintzialak (Comisiones Provinciales) para repasar la planificación, el trabajo que se está realizando etc.

La sobrecarga de trabajo que hay en el sindicato hace que en muchas ocasiones se cometan errores y exista falta de coordinación. Implementar rutinas de trabajo ayuda a que la

información sea más fluida, exista mayor coordinación y un mejor funcionamiento. Es necesario que las buenas prácticas que ya se están dando (calendarización de las reuniones de las estructuras, Ordezkarien Batzarrak (Asambleas de Delegados y Delegadas), envío de órdenes del día...) sean también protocolizadas y reforzadas.

Siendo cada vez más personas contratadas las que componen el equipo del sindicato, desde ESK estamos en la necesidad de lograr un acuerdo sobre un marco de relaciones laborales, que partiendo de que somos una organización sindical, permita dar claridad a los derechos y condiciones laborales de todo el equipo.

6.4 ¿QUÉ RECURSOS NECESITAMOS / QUEREMOS DESTINAR A LA ORGANIZACIÓN PARA LLEVAR A CABO LO PLANTEADO?

Entendemos que es necesario abordar esta cuestión, y para ello planteamos que se realice un análisis de necesidades y distribución de recursos, un plan de trabajo organizativo, que será debatido y aprobado en el plazo de seis meses tras la VI Asamblea.

LAS FINANZAS DEL SINDICATO



CAPÍTULO VII

LAS FINANZAS DEL SINDICATO: LA CUOTA Y ELKARTASUN FONDOA

Las finanzas del sindicato, como todo lo que estas conllevan (contrataciones, inversiones, gastos corrientes...), han sido materia de debate, gestión y modificación desde las estructuras regulares del sindicato y particularmente de la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional).

En los últimos 5 años, la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional), ha decidido cerrar todas las deudas contraídas para la compra de los locales así como los pagos realizados desde Elkartasun Fondoa y que eran responsabilidad del sindicato.

Por lo que a fecha de 1 de enero de 2024 el sindicato se encuentra con unas finanzas que reflejan la realidad del mismo y que tienen, por un lado la virtud de no arrastrar ningún tipo de deuda, tanto externa (créditos con bancos) como interna (anticipos de Elkartasun Fondoa) y por otro lado contamos con la propiedad de los locales de Gasteiz, Bilbo y Donostia.

7.1 LA CUOTA

El sindicato no puede estar sometido a ningún tipo de injerencia externa y debe mantener su independencia a la hora de establecer su manera de pensar y su estrategia sindical. Tener independencia económica es condición necesaria, aunque no suficiente, para lograrlo.

La cuota es la herramienta que, además de generar una cultura de solidaridad y participación interna, nos posibilita mantener esa independencia.

El sindicato ha venido creciendo, en afiliación, de manera constante desde hace bastantes años.

Comparativamente con otros momentos del sindicato, las nuevas delegadas y delegados necesitan de un apoyo mayor de las estructuras del sindicato.

Las formas de comunicar y comunicarse en la sociedad y por ende, en el sindicato, también han sufrido un cambio importante. Hoy, las redes sociales, el Whatsapp, el email... facilitan, por un lado, la difusión de nuestras ideas, convocatorias... pero también, por otro lado, requieren de personas y tecnología a las cuales nos está costando acceder.

La militancia, y más en una organización de nuestras características, es un valor que de-

bemos impulsar y fomentar pero ya no es suficiente para dar cohesión y coherencia a nuestro trabajo. El papel de la gente que trabaja en el sindicato juega, cada vez más, un papel vertebral en nuestra organización.

La confianza es uno de los valores que debería caracterizar a nuestro sindicato y esta tiene que ser multidireccional: de las personas afiliadas hacia las estructuras del sindicato y viceversa, de las personas trabajadoras del sindicato hacia las estructuras del mismo y la afiliación y viceversa...

Junto con la confianza y al mismo nivel que ésta, debemos trabajar la transparencia y esta tiene que ser, al igual que la confianza, multidireccional.

En esta VI Asamblea se aprueba cambiar los criterios y las cantidades que tenemos establecidas hasta la fecha en los dos siguientes sentidos: Número de cuotas a implantar en el sindicato y la cuantía de cada una de ellas.

Se establecen 4 tipos de cuota:

- Cuota ordinaria (100%)
- Cuota reducida (50% de la cuota ordinaria)
- Cuota de vinculación (34% de la cuota ordinaria)
- Cuota ampliada (cualquier aportación superior a la cuota ordinaria)

CUOTA ORDINARIA

Consideramos que la cuota ordinaria que tenemos en la actualidad es muy inferior a la que tienen establecida otros sindicatos con los que compartimos espacio sindical y unos criterios similares en lo que tiene que ver con la autosuficiencia en materia económica.

Partiendo de esta apreciación se aprueba acortar el diferencial que tenemos actualmente en una cantidad de 2,5 €/mensuales.

Para que el impacto sea menor se hará en 5 años. Esto supondrá que desde el 2025 hasta el 2029 (ambos incluidos) se subirá el IPC del año anterior más 0,63€/mensuales. Así mismo, esta subida supone la eliminación de la cuota extraordinaria para la financiación de la Asamblea Nagusia (Asamblea General).

CUOTA REDUCIDA

La cuota reducida es la única cuota que nos exige un control y gestión personalizada. La cuota reducida será la única cuota que cada año a 1 de enero pasará a cuota ordinaria.

La persona afiliada debe facilitar su nivel de ingresos al sindicato. Pagarán la cuota reducida solo quien la suma de sus ingresos brutos mensuales sea inferior a 1.134 €/mes (si se

cobran 14 pagas) o 1.323€/mes (si se cobra en 12 pagas), cuantías que corresponden con el SMI del año 2024. Esta referencia en los ingresos aumentará año a año en proporción al IPC del año anterior.

Para evitar que el cambio de criterios en lo referente a esta cuota reducida impacte en un único año se hará en 2 años: en el 2025 se pase de ser el 33% actual de la cuota normal al 44% y en el 2026 al 50%.

CUOTA DE VINCULACIÓN

La cuota de vinculación (C) no requiere control ya que solo tendrán derecho a ella las personas pensionistas que no desarrollan actividad laboral y las personas que no tienen empleo retribuido.

Quienes paguen esta cuota, no tendrán derecho a los servicios jurídicos pero sí al resto de derechos (asesoramiento, información de la vida del sindicato, participación...).

CUOTA AMPLIADA

La cuota ampliada tampoco requiere gestión ya que al tener carácter voluntario, una vez transmitida la voluntad de la persona afiliada, esta se mantiene hasta que cambie de opinión. Esta cuota corresponderá a las aportaciones superiores al 100% de la cuota ordinaria, no teniendo ningún límite por arriba. A nivel orientativo esta cantidad podría ser del 134%.

El cambio de modelo de cuotas que proponemos va unido al compromiso del sindicato de que el aumento de ingresos que se produzca con el cobro de las nuevas cuotas se dedicará a la ampliación de la plantilla del sindicato, a los gastos de las próximas Asamblea Nagusiak (Asambleas Generales) y a incrementar la formación del personal trabajador del sindicato, de las personas delegadas y de la afiliación.

Es difícil, en este momento, hacer una simulación de cuánto supone esta propuesta para el año 2025 ya que no conocemos cual es la estructura salarial de nuestra afiliación, pero si podemos considerar que al subir todos los tramos de cuota en relación a las que tenemos actualmente, podemos estimar lo siguiente:

En el 2023 se han girado 26.745 cuotas (cada cuota es de 3 meses)

Si todas ellas tienen un incremento del 0,63€/mes x 3 meses = 1,89€/cuota

26.745 cuotas x 1,89€/cuota = 50.548€ en el año 2025

Por otro lado en el 2023 se han girado 4.086 cuotas reducidas. Una parte, por determinar, pasarán a ser cuotas normales al dejar de estar referenciadas al SMI y otra parte, la que siga teniendo derecho a la cuota reducida, pagará más al pasar del 33% al 50% de la cuota normal (en 2 años).

En cuanto a la cuota solidaria es muy difícil de estimar, pero en el primer trimestre del 2025 quedará establecida con precisión y en todo caso sumará en relación a la actualidad.

Al final de los 4 años tendremos un ingreso estructural que se puede situar en torno a los 200.000€/año por encima de lo que hoy ingresamos.

7.2 REGLAMENTO DE 'ELKARTASUN FONDOA'

PREÁMBULO

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

Elkartasun Fondoa, desde su creación y puesta en marcha en enero de 2005, 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 convocar una huelga.

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

CAPÍTULO PRIMERO: DE LA FINANCIACIÓN

Artículo 1

Elkartasun Fondoa se financiará a través de las siguientes fuentes:

- a) El 10% de las cuotas de afiliación. Excepcionalmente será del 5% de la cuota de afiliación desde el 1 de Julio del año 2019, al 31 de diciembre del año 2029.

La cuantía económica resultante de reducir excepcionalmente la aportación del 10% al 5% de la cuantía de la cuota lo dedicado a Elkartasun Fondoa, se dedicará a gastos no estructurales del sindicato (herramientas de formación, equipos, mejoras en las sedes, etc), lo que se reflejará en los presupuestos anuales aprobados por la Batzorde Nazionala (Comisión Nacional), no comprometiendo en ningún caso las cuentas regulares del sindicato con compromisos superiores al 31 de diciembre de 2029.

- b) Los rendimientos que se obtengan por el capital acumulado en Elkartasun Fondoa.

Artículo 2

Las aportaciones trimestrales, correspondientes al porcentaje vigente de las cuotas, deberán realizarse antes de terminar el tercer mes de cada trimestre.

Elkartasun Fondoa mantendrá un funcionamiento financiero separado de las finanzas regulares de ESK.

CAPÍTULO SEGUNDO: DE LAS PRESTACIONES

Artículo 3

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

- a) Estar al día en el pago de sus cuotas.
- b) Llevar afiliadas al menos 3 meses en el momento en el que se pudiera tener derecho a percibir la prestación.

Artículo 4

La prestación diaria será igual al SMI diario.

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

Artículo 5

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

Artículo 6

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

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

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

Artículo 7

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

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

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

Artículo 8

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

Artículo 9

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

Artículo 10

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

CAPÍTULO TERCERO: DE LA GESTIÓN

Artículo 11

La gestión de Elkartasun Fondoa estará a cargo de la Comisión Nacional, quien nombrará una persona encargada de la gestión administrativa y financiera.

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

Estas 5 personas formarán una Comisión de Gestión de Elkartasun Fondoa, que elaborará un informe anual para su presentación ante la Comisión Nacional.

Asimismo, la Comisión de Gestión de Elkartasun Fondoa será la encargada de resolver las excepcionalidades que pudieran plantearse creándose un registro de dichas actuaciones y, si fuera necesario, emitir una opinión razonada ante la Comisión Nacional, a la que corresponderá adoptar una resolución definitiva.

Artículo 12

La Comisión Nacional podrá acordar que los fondos acumulados de Elkartasun Fondoa, sean utilizados para cubrir necesidades extraordinarias del sindicato cuando esto no pueda hacerse con las propias finanzas, nunca para su funcionamiento regular. Se hará con carácter de préstamos, sin intereses; y sin que, en ningún caso, se ponga en riesgo el cumplimiento del objetivo fundamental de Elkartasun Fondoa, señalado en este preámbulo del reglamento.

Si por circunstancias ahora no previsibles, los fondos de Elkartasun Fondoa llegaran a agotarse, el sindicato asumirá el pago de las prestaciones, hasta completar los préstamos recibidos

CAPÍTULO CUARTO: DE LA VIGENCIA Y MODIFICACIÓN

Artículo 13

Este reglamento será de aplicación a partir del 1 de julio de 2024, tras su aprobación por la VI Asamblea General de ESK y mantendrá su vigencia hasta que una nueva Asamblea General lo modifique.

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

