

# Fondo de **SOLIDARI DARI DAD** de ESK

Las recientes experiencias de huelgas de larga duración, en las que ha sido necesario poner en marcha mecanismos de solidaridad económica para evitar que la falta de recursos impidiera la continuidad de las luchas de las compañeras y compañeros del sindicato, ha puesto sobre el tapete la conveniencia de debatir acerca del modo material en que esa solidaridad pueda ser más efectiva y colectiva.

Para ello, la Comisión Nacional ha elaborado el siguiente documento, en el que se aboga por la constitución de un Fondo de Solidaridad permanente.

La puesta en marcha de este instrumento sindical significaría, en caso de aprobarse, una novedad de enorme importancia para el conjunto del sindicato. Es por ello, que la participación en el debate y la posterior toma de decisión, sea de enorme interés para todas y cada una de las personas afiliadas a ESK.

Os animamos a leer con detenimiento este documento y a participar en los debates que se van a realizar en diciembre y enero, bien en los marcos de empresa (secciones sindicales), bien en las asambleas comarcales o provinciales que vayan a convocarse en cada herrialde.

Quien considere oportuno que su opinión sea conocida en el conjunto del sindicato, puede expresarlo por escrito dirigiéndose a las sedes del sindicato o remitiendo el texto al correo electrónico: [aabalde@esk-sindikaturua.org](mailto:aabalde@esk-sindikaturua.org)

La fecha límite para la recogida de enmiendas y sugerencias lo situamos en el día 23 de diciembre.

A su vez, queremos resaltar que, el ejemplo utilizado para comprobar la viabilidad del Fondo (la aportación de 1 euro), no es definitivo en su importe. Estamos barajando la posibilidad que el importe se mueva alrededor de 1,5 euros, para tener mayor garantía de recursos.

Con todas las aportaciones que se reciban, así como con la reflexión de las discusiones realizadas en las diversas instancias convocadas, la Comisión Nacional Ampliada, que se reunirá el 13 de enero, valorará si el tema está suficientemente maduro, en cuanto al nivel de discusión y consenso obtenido, para poner en marcha ya el Fondo de Solidaridad o, en caso contrario, fijará las medidas y los plazos para alcanzar este objetivo en el tiempo más corto posible.



## Introducción

Las siguientes notas tienen como objeto facilitar la discusión acerca de la conveniencia o inconveniencia de poner en marcha un “Fondo de Solidaridad” en ESK.

Sin duda alguna, tenemos una amplia experiencia en relación con “cajas de resistencia” de épocas pasadas. Y asimismo, conocemos amplia y sobradamente, las virtudes y los inconvenientes que produce la “caja” de ELA (aunque sería más ajustado decir, las virtudes y los inconvenientes que provoca el uso que hace ELA de su “caja” de resistencia).

Pese a ello, no se trata aquí de hacer un balance de esa experiencia anterior, ni del marco político y sindical en el que fueron posibles aquellas cajas, así como tampoco de especular sobre que dinámicas y que características tendrían las huelgas, en la actualidad, si no existiera la “caja” de ELA.

Lo fundamental de este texto es: en primer lugar, extraer algunas reflexiones de la experiencia de los conflictos de larga duración en los que ESK se ha visto involucrado en los últimos tiempos, en cuanto a la problemática de la solidaridad económica; y en segundo lugar, realizar, a partir de estas reflexiones, una propuesta sobre una posible fórmula para resolver, dentro del sindicato, dichos problemas de solidaridad económica.

Siendo conscientes que la valoración de los aspectos positivos y negativos que pueden tener las cajas de resistencia, y en particular, el uso que se haga de ellas, es una cuestión que nos preocupa a todas y todos, se ha incluido un apartado en este sentido.

## La experiencia de las últimas huelgas

Más allá del acierto o desacierto en la estrategia sindical a la hora de encarar la negociación colectiva o determinados episodios de resistencia sindical ante despidos o tentativas de reconversión de empresas (cuyo análisis no es determinante para este texto), la realidad nos va mostrando que, cada vez con mayor frecuencia, las luchas sindicales derivan en huelgas de larga duración. Caballito, Colchones Laxy, limpieza del Ayuntamiento de Basauri, Hotel M<sup>a</sup> Cristina, geriátricos, etc., son las experiencias más cercanas y las que de forma más nítida ejemplarizan el modelo de conflicto al que hacemos referencia.

En todas ellas, una de las claves ha sido la de afrontar las dificultades derivadas del sostenimiento económico de la gente en huelga. Lógicamente, de aquella gente que no cuenta con el respaldo de una “caja” de resistencia y no puede soportar mucho tiempo sin los ingresos provenientes de su salario.

En ESK hemos venido resolviendo este problema (consistente en garantizar un ingreso mínimo por afiliada y afiliado, suficiente para atender sus necesidades más perentorias) a través de la recogida de dinero, bien por el método tradicional de venta de bonos, bien a través de aportaciones voluntarias de gente del propio sindicato.

Aunque consideramos positiva esta práctica, el balance que podemos hacer de este modelo de solidaridad, no es del todo satisfactorio. Es verdad que hemos sido capaces de recoger suficiente dinero para cubrir las necesidades básicas de la gente de ESK implicada en las huelgas, sin tener que echar mano de los fondos del sindicato. Sin embargo, se han manifestado tres peculiaridades que exigen una valoración crítica.

En primer lugar, la tardanza con que se consigue poner en marcha el mecanismo de recogida de solidaridad económica. En segundo lugar, la constatación de que este modelo de solidaridad recae, casi siempre, en un número de personas que es reducido y que resultan las mismas en todas las ocasiones. En tercer lugar, el hecho de que cada vez son más notorias las dificultades para conseguir que esa solidaridad se extienda fuera de ese círculo reducido de personas y fuera del propio sindicato (en otras empresas, de gente no afiliada al sindicato, etc.).

Esta dificultad esta correlacionada con la escasa disposición solidaria que manifiesta la gente ajena al conflicto y/o al sindicato y también con el retraimiento de la afiliación de ESK para encarar el tema con decisión.

## Una primera conclusión

De momento no tenemos suficientes datos como para afirmar que las huelgas de larga duración vayan a multiplicarse, de tal manera que configuren el panorama típico de los conflictos sindicales. No obstante hay indicios que nos llevan a considerar que resulta bastante probable, que este modelo de huelgas pase a ser más habitual de lo que lo ha sido en el pasado reciente.

Dada la anterior previsión, resulta obligado adelantarnos a los acontecimientos para evitar que los conflictos y las consiguientes necesidades de solidaridad económica que conllevan, nos desborden y terminen generando malestar y frustración en el sindicato, por no haber sabido poner a tiempo los medios necesarios.

En consecuencia, parece imprescindible que pongamos en pie una fórmula por la que la solidaridad económica interna a ESK se universalice al máximo dentro del sindicato.

## Puntos fuertes y débiles de las cajas de resistencia

Podemos entrar ahora a reflexionar sobre los puntos fuertes y débiles que tienen las cajas de resistencia. El debate, en este sentido, que hemos hecho en varias reuniones de la Comisión Nacional, ha resultado





excesivamente polarizado. Por eso queremos alertar para que la discusión, a la que sí le vemos cierto interés (sobre todo en la vertiente preventiva de los problemas que generan determinados usos de las cajas de resistencia), no se escore en exceso en esa dirección, ni nos contagien cuando pongamos en marcha nuestro “fondo de solidaridad”.

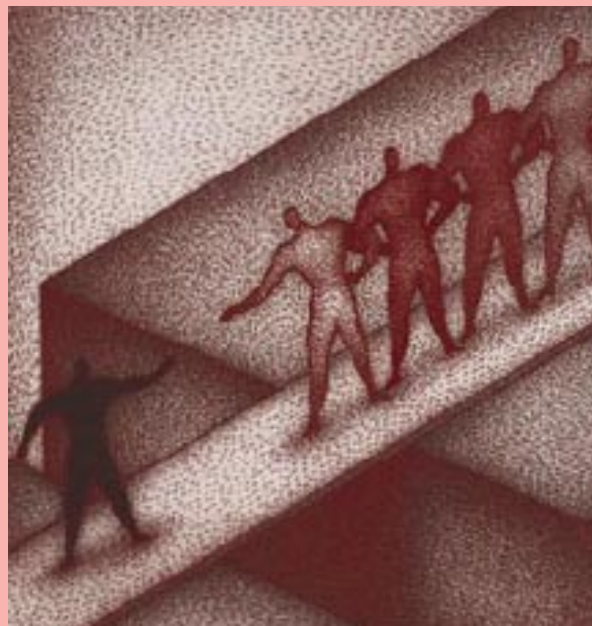
Para evitar que la discusión sobre este punto se exacerbe hay que plantear una serie de previos.

1. El primero es que hay un acuerdo muy mayoritario en la Comisión Nacional favorable a poner en marcha nuestro propio fondo de solidaridad. Ese acuerdo se asienta en lo que se ha argumentado más arriba.
2. El segundo es que hay un recorrido escaso de las cajas de resistencia como para definir tendencias claras en uno u otro sentido.
3. Además y en tercer lugar, las experiencias conocidas son bastantes diversas, lo que convierte en una temeridad generalizar las conclusiones.
4. En cuarto lugar hay un elemento de extraordinaria complejidad, que nos ha enredado mucho en los debates de la Comisión Nacional y que tiene que ver con la dificultad que implica diferenciar la forma en que se orienta el desarrollo de un determinado conflicto (características concretas del tipo de huelgas que se llevan a cabo, no sólo medidas por su duración, sino también por su intensidad, extensión, etc.) y la práctica que se hace de la caja de resistencia. Ambas cosas, tal y como nos enseña la experiencia, no están unidas de forma inequívoca.
5. Por último, es conveniente ser muy prudentes a la hora de llegar a conclusiones, porque la forma en que se vaya a metabolizar dentro del mundo sindical la existencia de las cajas de resistencia, cuando, en breve plazo, todos los sindicatos dispongamos de ellas, nos dará nueva luz para analizar este fenómeno. Hoy no tenemos esa experiencia al alcance de la mano y elucubrar no resulta de mucha utilidad.

Siguiendo la filosofía de los párrafos anteriores vamos a presentar los puntos fuertes y débiles que tiene una caja de resistencia, tomada de la forma más objetiva posible. Es decir, deben dejarse de lado aquellas cuestiones que no tengan su conexión directa con la caja en sí, sino con la utilización que se hace en cada huelga de la caja. Seguramente habrá quien piense que exigir un requerimiento analítico de este tipo es cuasi metafísico y que se aleja mucho de nuestra forma de pensar, que es bastante más compleja y dialéctica. Sin embargo, insistimos que si se pide este acuerdo metodológico es para no enredarnos en apreciaciones sobre la gestión concreta de la caja de resistencia, cosa que depende mucho de la evolución de cada conflicto.

Tres son los puntos fuertes que le vemos a una caja de resistencia:

1. Da confianza a la gente para salir a la huelga.



2. Permite sostener más tiempo las huelgas
3. Mejora la relación de fuerzas frente a la patronal y, en este sentido, ayuda a obtener más reivindicaciones.

### ¿Cuáles son los puntos débiles?

1. Genera una división objetiva entre quienes se encuentran cubiertos por una caja de resistencia y quienes carecen de ella.
2. Dificulta la solidaridad económica exterior al centro de trabajo que se encuentra en huelga.

Quedaría para terminar este apartado comentar una cosa más, a la que ya se ha hecho alguna alusión en lo que llevamos escrito. El Fondo de Solidaridad que proponemos montar en ESK, no tiene por qué provocar una gestión que añada elementos negativos al desarrollo de las huelgas en las que esté implicada nuestra militancia. Nos referimos a elementos que hemos criticado en algunas huelgas concretas, como pueden ser: la falta de tensión de la gente huelguista; poca actividad en la búsqueda de la socialización y la solidaridad con el conflicto; e incapacidad de resolver de forma unitaria la solidaridad económica de las y los huelguistas que carecen de caja de resistencia.

De todos modos, hay que ser conscientes de que estas dificultades, que acechan siempre a los conflictos en curso y que, también normalmente han venido mezclados con la actividad de ELA y su caja de resistencia (es una obviedad reconocer que ELA está presente en la casi totalidad de huelgas que se desarrollan en Euskal Herria), van a conocer cambios para nosotros y nosotras cuando tengamos en marcha nuestro Fondo de Solidaridad. Lo que aquí se quiere es alertar para que lo que pueda tener de efectos perversos la aplicación de nuestro Fondo, seamos capaces de combatirlo adecuadamente.

## Criterios fundamentales del Fondo de Solidaridad de ESK

Apostamos por poner en pie un “Fondo de Solidaridad” de ESK, porque estimamos que los elementos positivos son claramente superiores a los problemas que pudieran derivarse del mismo. El Fondo, que se llamaría “ESK-ko Elkartasun Fonda”, funcionaría con arreglo a los siguientes criterios:

1. Se financiaría a través de 4 fuentes:
  - a. La parte proporcional de la cuota que se decida en la Comisión Nacional Ampliada. Los dos tipos de cuotas actualmente existentes aportarían el mismo tanto por ciento.
  - b. Los rendimientos que se obtuvieran por el dinero del Fondo.
  - c. Las aportaciones voluntarias que se realicen expresamente para el Fondo.
  - d. Las aportaciones extraordinarias que pudieran aprobarse, en momentos de necesidades apremiantes.
2. El Fondo tendrá un funcionamiento separado de las finanzas regulares de ESK.
3. Para tener derecho a recibir prestaciones del Fondo, 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 antes del momento en que se empiece a percibir la prestación.
  - c. Pagar el tipo de cuota que se corresponde a sus salarios reales.
4. La prestación del Fondo tendrá como referencia el Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.) en vigor en el momento en que se produzca dicha prestación.
  - a. La prestación diaria será igual al S.M.I. dividido entre 30.
  - b. Se tendrá derecho a recibir la prestación del Fondo cuando la huelga haya superado una semana.
  - c. Las prestaciones serán proporcionales a la jornada laboral (para casos de empleo a tiempo parcial).
5. En caso de existencia de “caja” unitaria en el centro de trabajo en huelga cabría optar por dos fórmulas distintas:
  - a. El Fondo de ESK sólo complementará el importe necesario hasta alcanzar el nivel del SMI.
  - b. El Fondo de ESK aportaría al fondo unitario el importe que correspondiera de las prestaciones correspondientes a nuestra afiliación, y ésta recibiría aquello que se percibiese de la caja unitaria.

## ¿Es viable un Fondo de solidaridad en ESK?

Entendemos que a esta respuesta debemos responder afirmativamente. Para llegar a esta conclusión facilitamos un modelo de financiación que soporta esta convicción, a expensas de que una vez realizada la discusión pertinente se decida el importe definitivo de la aportación al Fondo que pretendemos poner en marcha.

Una propuesta aproximativa:

Las cuotas actuales son:

- Cuotas normales (10 euros mensuales)... 4.420
- Cuotas reducidas (10 euros trimestrales)... 372

Se establecería un aumento de las cuotas por encima del IPC, llegando a 11 euros mensuales o trimestrales según sean cuotas normales o reducidas, o bien un importe que sume el incremento del IPC, más 1 euro. (Lo que resultaría unas cuotas aproximadas de 11,3 mensual o trimestral, según cada cuota).

El porcentaje destinado al Fondo de solidaridad sería del 10% de las cuotas. O lo que es lo mismo, 1,1 euro mensual para las cuotas normales, y 1,1 euro trimestral para las cuotas reducidas, par el caso de que se optara por un incremento único de 1 euro. Y 1,13 para el caso de optar por el incremento en las cuotas del IPC más 1 euro.

El importe recaudado para el Fondo, con esta propuesta, alcanzaría un importe anual algo superior a 60.000 euros. Un importe suficiente para cubrir, el primer año, las prestaciones de aproximadamente 130 personas que realizaran 1 mes de huelga.

Para las necesidades que pudieran surgir de huelgas en los primeros meses del año, se adelantaría el importe necesario, de los fondos regulares del sindicato, que se irían devolviendo a medida que el Fondo contara con recursos acumulados.

Estas previsiones nos parecen suficientes como para garantizar las necesidades que pudieran derivarse de los compromisos adquiridos con la constitución del Fondo de solidaridad de ESK.

*Comisión Nacional de ESK*

### Las citas de Bizkaia para el debate son:

- **Comarcales:** 13 de diciembre, a las 19:00
  - Barakaldo: Ezkerhika (C/.San Antonio)
  - Bilbao: Sede de ESK
- **Sector limpieza:** 20 de diciembre, a las 10:00 y a las 16:30.
  - Bilbao: Sede de ESK
- **Asamblea de delegados y delegadas** (puede asistir quien quiera): 16 de diciembre, a las 9:30
  - Bilbao: Centro Cívico La Bolsa (Casco Viejo)