

EDITORIALA

Prestakuntza

Formazioari, bere modalitate ezberdinetan, aspaldidanik esleitu zaizkio funtsa handiak, agerikoa baita kalitatezko formazioaren beharra eta. Enplegurako prestakuntzaren kasuan urteak darabazte administrazio publiko ezberdinek diru kopuru handiak helburu horretara bideratzen. Helburua ontzat eman badaiteke, oso agerian geratu da azken urteotan erabilitako prozedurak eta diru funtsen jomuga guztiz erratuak izan direla. Langileon kotizazioekin sortutako funtsen zati handi bat patronalak eta hainbat sindikatu finantzatzeko erabiliak izan dira lotsa barik, beraiek hartzen zuten ardura eta erantzukizuna hainbat ikastaro eta planak kudeatzeko. Honek, gainera, hain baliotsuak ditugun lanbide heziketako zentron, publiko nahiz pribatuak, kaltetan etorri da. Agintari politikoentzat egoera hau ezaguna izan bada, pribatuan aitortzen duten moduan, zergatik ez zezenari adarretatik heldu? Noraino daude lotuak funtsa handiak eskuratzen dituzten eragile jakinen interesak eta Gobernuen elkarrizketa soziala mantentzeko interesak?

Aurtengo martxoan Rajoyren Gobernuak gai honi buruzko Errege-Dekretu bat ezarri zuen egungo sistema aldatzeko. Horrek, gaian gure eskumenak zapaldu eta zentralizazioa areagotzeaz aparte –beste irakurketa bat mereziko luke– eredu berri baten apustua egiten du, besteak beste eragile patronal eta sindikalen eginkizuna murriztuz. Dekretu honek aukera paregabea eman du, han ezarritakoaren arabera, Nafarroako eta Euskal Autonomia Erkidegoko egungo era berrikusteko eta sistema errotik aldatzeko. Alabaina, Eusko Jaurlaritzak ez du aurrerapausorik eman eta Nafarroako Gobernu berriaren gobernu-programan ez da planteatzen eredu aldatzea, orokortasun batzuk aipatuz.

Enplegurako prestakuntza, diskurtso hutsaletatik harantzago, berebiziko tresna da langileon formazioan eta horri, kalitatez erantzun behar zaio. Lotsagarria litzateke atzera bueltan diru funtsa horiek gobernuen politikari men egiten dieten eragileak finantzatzeko erabiltzea, elkarrizketa sozialaren mahaian edo hortik kanpo. Langileon diruak langileontzako behar dute izan!

ELA insta a aprovechar la reforma estatal para acabar con un sistema que prima los intereses económicos de la patronal, UGT y CCOO, en vez de la calidad

“NECESITAMOS OTRO MODELO DE FORMACIÓN PARA EL EMPLEO”

El 20 de marzo, el Gobierno español aprobó un Real-Decreto para reformar el Sistema de Formación Profesional para el Empleo. Decisión justificada porque “la oferta formativa actual no contribuye a incrementar la empleabilidad, los contenidos no se adecúan a las necesidades del tejido productivo y a que la escasa competencia entre proveedores limita la oferta formativa y encarece los servicios”. La reforma de Rajoy, a grandes rasgos, tiene dos objetivos: reducir el papel de las organizaciones sindicales y empresariales en la formación profesional para el empleo y una mayor centralización.

Tras analizar el contenido de esta reforma, ELA insta a los gobiernos de Hego Euskal Herria a cambiar radicalmente el modelo de formación para el empleo que se ha venido desarrollando en los últimos años. “Esta reforma estatal es una oportunidad para acabar con un sistema perverso, en el que la calidad de la formación queda en un segundo plano, al primar los intereses económicos de la patronal y de UGT y CCOO. Ningún gobierno debería dar cobertura a este modelo. Es urgente, por tanto, un viraje del rumbo llevado a cabo”, declara Mikel Noval, responsable de política social.

Noval añade que hasta ahora el gobierno vasco y navarro no han estado a la altura de las circunstancias en materia de formación para el empleo y que es lamentable que el cambio del

modelo de formación para el empleo en Euskal Herria se pueda producir porque un Real Decreto del Gobierno español obligue al Gobierno Vasco y al Gobierno de Navarra. Finalmente, rechaza la reforma de Rajoy por la invasión competencial que supone y hace un llamamiento a las instituciones de Euskal Herria a comprometerse con el desarrollo de un modelo propio.

FALTA DE VOLUNTAD PARA CAMBIAR EL MODELO

Al ser cuestionado sobre la voluntad política existente en la actualidad para un cambio del modelo formativo para el empleo tanto en la CAPV como en Navarra, Noval se muestra escéptico. “Tras la aprobación de la reforma estatal, el Consejero de Empleo del Gobierno Vasco solicitó una reunión a ELA para conocer nuestra opinión al respecto y trasladarnos sus impresiones. Sin embargo, el paso del tiempo y la falta de medidas al respecto parece confirmar que la voluntad del ejecutivo de Gasteiz no es la de avanzar de manera decidida hacia un cambio del modelo”.

“En este sentido –añade–, es ilustrativo que la orden que se mandó al Consejo de Administración de Lanbide para su aprobación el 25 de marzo, y que ha sido retirada tras la aprobación del Real Decreto de Rajoy, suponía una continuidad absoluta respecto al modelo anterior: reservaba un papel predominante a la patronal y a los sindicatos (que



De izquierda a derecha Mikel Noval, Amaia Muñoa y Janire Landaluze, en la rueda de prensa celebrada el 20 de julio para dar a conocer la valoración de ELA sobre la reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo.

incluye asignaciones específicas para determinados programas que gestionan), y se permitía subvencionar la formación prácticamente a cualquier entidad de formación que dijese que está preparada para ello, sin mayor control”. Por lo que se refiere a Navarra, el responsable de política social califica de “muy grave” que el nuevo gobierno no recoja en su programa la necesidad de cambiar el modelo de formación para el empleo y, en general, de las políticas del Servicio Navarro de Empleo. “Esas políticas son parte del anterior régimen, y deben ser erradicadas”.

(Sigue en la página 2)

ELAk suhiltzaileen legea erretiratzeko eskatu du Euskal Funtzio Publikoko Kontseiluan “ZERBITZUA PRIBATIZATU NAHI DUTE”



Uztailaren 21ean Euskal Funtzio Publikoko Mahaia bildu zen; bertan EAEko lehen Suhiltzaile Lege Proiektua aurkeztu zen. ELAko hiru ordezkariak aurka bozkatu zuten arren txostena aurrera atera zen, Eusko Jaurlaritzaren eta Arabako, Bizkaiko eta Gipuzkoako Foru Aldundien aldeko bozekin (mahaian ordezkariak duten gainontzeko sindikatuetako kideak ere legearen kontrari agertu ziren). ELA-Gizalanezko ordezkari Ekaitz Oianguren lege aurreproiektu hau berehala erretiratzeko eta prozesua berriro hasi behar du.

(2. orrialdean jarraitzen du)

Lankidetu!

LA DERIVA DE LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO



La formación para el empleo se ha convertido en negocio para las entidades que se financian con fondos públicos. Esta realidad es conocida y reconocida en privado por los distintos responsables políticos.

a) Reparto de fondos en la CAPV

La convocatoria de oferta de 2014 realizada por el Gobierno vasco dispuso de un montante total de 15,2 millones de euros. La convocatoria y el reparto de los fondos siguieron los mismos parámetros de los últimos años.

Una parte importante de los fondos fueron autoasignados a la patronal, a CCOO y a UGT, mientras que la parte que ha ido a parar a los centros de formación profesional va reduciéndose año a año:

CCOO y UGT reciben, una vez más, la misma cantidad de dinero. En concreto, a cada organización se le asignaron en 2014 1.575.000 euros. La patronal recibió 2.700.000 euros.

Los centros de formación profesional (los públicos y los privados, agrupados en Ikaslan y Hetel) recibieron en 2014 tan solo 3.714.000 euros, el 24,4% de los fondos. Un año más se reduce su peso. El Gobierno vasco hace mucha propaganda sobre la calidad de los centros de formación profesional pero, a la hora de la verdad, sus prioridades para la formación para el empleo se encuentran en otros espacios (academias de más que dudosa calidad, patronal o CCOO y UGT).

b) Reparto de fondos en Navarra

En Navarra, la patronal (CEN), UGT y CCOO tienen asignado el 89,5% del total de la partida de formación para personas ocupadas en 2014, y el 7,9% del total de la partida para personas desempleadas.

Si analizamos las cuantías de los programas adjudicados a la CEN, UGT y CCOO, sólo en la partida de formación dirigida a personas ocupadas, vemos que han sido beneficiarios de 29,9 millones de euros, y otros 618.450 euros en los años 2012 y 2013 en la partida de formación dirigida a personas desempleadas a través de los centros de formación IFES (UGT) y FOREM (CCOO).

Por tanto, desde 2011 a 2014 estas tres organizaciones se han adjudicado 30,5 millones de euros para la formación a personas ocupadas y desempleadas, el 63,5% de lo destinado a esas dos partidas.

c) Fiscalización de los programas en Navarra

La Cámara de Comptos ha fiscalizado en dos ocasiones la formación para el empleo en Navarra. En 2007 analizó los programas relacionados con el Fondo Social Europeo (solo una parte del total) y detectó errores por valor de 1.080.207,58 euros, así como anomalías en 83 cursos y 120 planes de formación.

En noviembre de 2012 la Cámara de Comptos hizo otro informe, en esta caso de fiscalización del SNE y realizó recomendaciones concretas en aras a la transparencia del sistema que a pesar del mandato del Parlamento no han sido seguidas.

¿QUÉ PROPONE ELA?

Capacidad de decisión sobre las políticas.

Las políticas de empleo se deben decidir aquí; en la actualidad se limita a gestionar las políticas decididas en el Estado. Es fundamental que la transferencia de las políticas activas suponga capacidad de decisión respecto a las mismas, y que no se trate de una transferencia condicionada a la aplicación de los nefastos modelos fijados en el estado español. Las políticas de empleo seguidas en el estado español han sido y son un gran fracaso, como se constata con los niveles de paro, precariedad o siniestralidad laboral. Aplicar estas políticas es un doble castigo.

Los criterios fijados en el Concerto Económico y en el Convenio Económico deben respetarse.

Ello sólo será posible si la gestión de los recursos económicos que están relacionados con las políticas de empleo (incluidas las cotizaciones sociales) se realiza por el Gobierno vasco y el Gobierno navarro. La cuestión no es tanto qué financiación se recoge cada año en los presupuestos del estado como qué capacidad de gestión económica se traspasa al Gobierno vasco y al Gobierno de Navarra y cómo se hace el ajuste vía Cupo y Aportación.

Poner el modelo al servicio de las necesidades de la economía productiva y de las y los trabajadores.

Se debe partir de un análisis riguroso, completo, permanente y comarcalizado de las necesidades formativas que tienen las empresas y los trabajadores y trabajadoras.

Primar el papel de los centros de formación profesional e impedir que se asignen fondos de los planes formativos a sindicatos y patronal.

Es un auténtico escándalo la enorme cantidad de fondos que se asignan a sí mismos la patronal y CCOO y UGT. Tras 20 años de debate es hora de que no se asigne ni un euro a los planes gestionados por patronal o sindicatos. La formación para el empleo

debe ir encaminada a potenciar el papel de los centros de formación profesional del sistema educativo, que son los que realmente están capacitados para ello, con las mejoras que sean necesarias introducir.

Modelo tripartito de gestión. Tener un modelo adecuado de formación para el empleo debería ser un interés compartido de las instituciones, patronales y sindicatos. A pesar de que la experiencia nos dice que esto no es así realmente, ELA sigue defendiendo un modelo tripartito de gestión, en el que las decisiones se tomen por mayoría de cada parte. Junto a ello, hay que mencionar la necesidad de transformar Lanbide y el Servicio Navarro de Empleo, los organismos que gestionan estas políticas. Es imprescindible la potenciación de los Servicios Públicos de Empleo, con capacidad para poder desarrollar y llevar a cabo sus propias políticas. Ello requiere:

■ **Capacidad para poder llevar a cabo todas las políticas de empleo.** No solo se requiere capacidad propia para llevar adelante la formación para el empleo, sino para todo lo que tiene que ver con las políticas activas y pasivas de empleo.

■ **Cambio de orientación radical de los programas.** ELA ha venido fijando posiciones sobre diversos programas, tanto de Lanbide como del Servicio Navarro de Empleo, que no crean empleo y hacen una apuesta por la precariedad laboral, bajo un envoltorio de propaganda.

■ **Potenciación de los servicios públicos de empleo.** ELA reclama que la política de intermediación laboral se haga mediante los Servicios Públicos de Empleo, abandonando el actual diseño de subvención y financiación de entidades privadas, las cuales en muchas ocasiones no dan un servicio adecuado ni garantizan la igualdad de oportunidades.

¿QUÉ ES LA FORMACIÓN PARA EL EMPLEO?

La Formación Profesional para el Empleo (FPE) está dirigida tanto a personas ocupadas como en situación de desempleo. Su principal objetivo es mejorar la cualificación profesional y la capacidad de inserción de las personas paradas a través del aprendizaje de distintas competencias profesionales. Persigue favorecer el desarrollo profesional, mejorar el empleo e incrementar la productividad. Esta formación integra los antiguos programas de Formación Profesional Ocupacional y de Formación Continua. Los cursos están gestionados a nivel estatal a través del Servicio Público de Empleo Estatal, con la colaboración de la Fundación Tripartita y los organismos competentes de cada Comunidad Autónoma. La FPE es una formación subvencionada a través de la cuota de la formación profesional de los/as trabajadores/as, los fondos del estado y el fondo social europeo.



“Eusko Jaurilaritzak aldebakarrez landu du Lege Aurreproiektu hau, suhiltzaileekin eta beraiek ordezkatzuten sindikatuekin ezertarako ere kontaktu

gabe. Langileen aldarrikapenei entzungor egin diete. Uztailaren 13an eta 21ean egin genituen mobilizazioetan agerian gelditu zen suhiltzaileen erabateko gehiengoa lege proiektu honen aurka dagoela”.

Erabilitako moduak salatzeaz gain, Oiangurenek gogor kritikatzuten ditu lege aurreproiektu honen edukiak. “Lege honen helburua, suhiltzaile zerbitzu publiko pribatizatzea da. Eta, agerikoa den bezala, honek lan-baldintzen prekarizazioa ekarriko du: lanaldi partzialak sustatzen dira eta interinitateari ez zaio inongo mugarik jartzen”.

“Gainera, –azpimarratzen du–, lege honek ezinegon nabarmena sortu du suhiltzaileen artean. Izan ere, ez du suhiltzaile zerbitzuaren funtzioak eta helburuak zeintzuk diren argitzen, administrazioaren diskrezionalitatea indartuz. Aurreproiektu hau ez da ez suhiltzaileek ez eta euskal gizarteak behar dutena, horren garrantzitsua den zerbitzu honen kalitatean

eragina izango duelako”. Hau guztiagatik Ekaitz Oiangurennek argi du gure sindikatuak mobilizatzen jarraituko duela. “ELAk lege proiektu hau bertan behera uzteko eta benetan zerbitzu publiko indartsu bat bermatuko duen suhiltzaile lege baten alde borrokan jarraituko du”.

ELA exige la retirada del proyecto de Ley de Bomberos. Una ley que tiene como objetivo privatizar el servicio de bomberos y que supondrá una enorme precarización de las condiciones laborales.

Zerbitzu juridikoen arduradun Amaia Aierbek azpimarratzen duenez, 'Mozal legearen' helburua beldurra hedatuaz eskuineko politikei bidea erraztea da

"PROTESTA SOZIALA ISILDUARAZI ETA KRIMINALIZATU NAHI DUTE"



Uztailaren 1ean indarrean sartu zen Herritar Segurtasunaren Legea, *Mozal legea* gisan ezagutua. Zerbitzu juridikoen arduradun Amaia Aierbek azpimarratzen duenez, herritarren segurtasuna aitzakiatzat hartuta, Espainiako Gobernuak ezarri duen legeak kutsu autoritario eta errepresiboa du. "Oinarritzko askatasun zein eskubideak zeharo murrizten ditu, esaterako bilera edota manifestazioari buruzkoak, baita askatasun sindikala eta greba eskubidea ere. PPK ez du jasaten protesta baketsua adierazteko modurik, eta bide legaletik jazartzea erabaki du".

Aierbe kezkatuta ageri da, lege honek ataka larrian uzten dituelako giza-eskubideak eta kalitate demokratikoa. "Zigor ekonomiko gogorrek in disuasioa erabili nahi dute aldarrikapen eta protesta guneak gehien behar

dituzten kolektiboen aurka. Lege klasista bat da, bere helburua botere ekonomikoa eta bera zerbitzatzen duen esaneko politika babestea da".

Aierbek dei egiten die Hego Euskal Herriko administrazioei ez dezaten lege hau aplikatu. "Espainiako Parlamentuan kontra bozkatu zuten PPK salbu gainontzeko alderdiek. Horregatik, talde politiko horiei eskatzen diegu lege honen indargabetzea euren programa politikoetan lehenetsuna izatea".

Zentzu honetan, ELAren zerbitzu juridikoetako arduradunak azpimarratu nahi du gure sindikatuak bilera bat eskatu ziola martxoan Eusko Jaurlaritzako Segurtasun sailburuari. "Bilera eskaera formala egin genuen arren gaur arte sailburuak ez du bilera egiteko onartu; areago, eskariari erantzunik ere ez dio eman. Jokabide hau eginkizun publikoetan dihardutenen aldetik benetan gaitzesteko modukoa dela uste dugu".

La Ley de Seguridad Ciudadana, más conocida como 'Ley Mordaza', tiene una intencionalidad: eliminar y criminalizar la protesta social para, imponiendo el miedo, facilitar la aplicación de las políticas de derechas que deciden los Gobiernos.

LABURREAN / BREVES

• Huelga en la Hostelería de Araba

Los sindicatos con representación en el sector de la hostelería de Araba rechazan la última propuesta de las patronales ASHOVI y SEA. Por ello, las y los trabajadores han iniciado una serie de movilizaciones en defensa de un convenio digno para el sector. Las movilizaciones culminarán con una jornada de huelga anunciada para el 25 de julio, festividad de Santiago y día señalado en Gasteiz, donde se celebra el Día del Blusa.

• La patronal alavesa SEA pretende clonar el acuerdo de Madrid con el apoyo de la minoría sindical

Los sindicatos UGT y CCOO han aceptado las condiciones de la patronal alavesa SEA para reeditar el pacto de eficacia limitada para el sector del metal de Araba. ELA denuncia este acuerdo que, en caso de firmarse en las condiciones acordadas, supondrá que las y los trabajadores del metal perderán poder adquisitivo y derechos al mismo ritmo que marca el Gobierno español con sus decretos y reformas.

El Pacto de eficacia limitada tendría una vigencia de tres años (2015-2017), dando por perdidos los años 2011, 2012, 2013 y 2014, con su consiguiente pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores y trabajadoras del sector. Además –entre otros aspectos regresivos– no hay ningún tipo de blindaje contra la reforma laboral, y las empresas del sector verán ampliado el bolsín horario del que disponen en 30 horas, pasando de las 70 actuales a 100.

• ELA firma el convenio de Savera

ELA valora positivamente el convenio colectivo de la empresa Savera, situada en Bera de Bisadoa. ELA valora positivamente los incrementos salariales alcanzados, así como el mantenimiento y garantía de los blindajes de las condiciones laborales que convenio tras convenio están afianzándose.

Este acuerdo supone un nuevo paso adelante en la mejora de las condiciones laborales que consolidan un empleo de calidad y unas condiciones de trabajo dignas en la comarca de Bortzirik. Algo que para ELA es absolutamente prioritario, más si cabe en una comarca como Bortzirik, en el que la actual coyuntura económica ha tenido unas consecuencias devastadoras.

• ELAK ez du sinatu Iberdrolaren IV hitzarmena

ELAK Iberdrolan duen atal sindikalak ez du sinatu Iberdrolaren IV Hitzarmena. ELAK Iberdrolan dituen ordezkariak azpimarratzen dutenez onartezina da enpresa honen egoera ekonomikoa bikaina dela jakin arren langileen lan-baldintzak okertzen dituzten hitzarmenak sinatzea.

"Datuei erreparatu besterik ez dago. 2014an Iberdrolak 2.327 milioi euroko etekin garbiak lortu zituen. 2015eko lehen hiruhilekoan etekinak 841 milioi eurokoak izan dira, eta aurreko urteko datuak hobetzea espero da. Egoera ekonomikoa bikain honen ondorioz azken hamar urteotan akziodunentzako sariak %40tik gora igo dira".

"Ba, gezurra badirudi ere –gaineratzen du ELAK Iberdrolan duen atal sindikalak– enpresak Iberdrolaren IV hitzarmena aurrera ateratzea lortu zuen uztailaren 20an, enpresaren interesetara makurturik dauden sindikatu horiei esker. Eta diogu gezurra dirudiela Iberdrolaren egoera bikaina izan arren sindikatu horiek guztiz urritza den akordioa sinatu dutelako. ELAtik langileen interesak defendatzen jarraituko dugu; zoritxarrez, hitzarmen hau sinatu duten sindikatu horiek ezin dute hori esan, uneoro zuzendaritzaren interesetara makurtzen baitira".

ELA ABRIRÁ SUS PRINCIPALES LOCALES DURANTE AGOSTO

ELA abrirá sus principales locales en agosto. Con el objetivo de dar el mejor servicio posible a la afiliación y militancia del sindicato, todas las cabeceras de comarca abrirán de lunes a viernes. El horario será de 08:30 a 14:30.

Comarca - Local:

- Gasteiz (Gasteiz)
- Urola-Kosta (Azpeitia *)

- Deba (Eibar)
- Oria-Goierrri (Tolosa)
- Oarso Bidasoa-(Irun)
- Donostia (Donostia)
- Gernika-Durango (Durango)
- Ibaizabal-Nerbioi (Basauri)
- Eskumalde (Areeta)

- Ezkerraldea (Barakaldo)
- Bilbo (Bilbo)
- Navarra (Iruñea, Tudela y Peralta –en Peralta martes, miércoles y jueves, de 12:00 a 14:00)

* El local de Azpeitia cerrará del 10 al 23 de agosto. Los días que esté abierto el horario será de 09:30 a 13:30etara



Marige Fernández, responsable del comercio en Bizkaia, valora muy positivamente el acuerdo logrado entre ELA y las patronales Cecobi y Bizkaidendak en el Comercio Textil

"NUESTRA PERSEVERANCIA HA MERECIDO LA PENA"



Marige Fernández, en el centro de la imagen, realiza un gesto de victoria junto a decenas de delegadas de ELA en el sector del comercio textil de Bizkaia. ¡Felicidades por el gran acuerdo logrado!

ELA, con mayoría absoluta en el sector, y la patronal de Cecobi alcanzaron el 10 de julio un acuerdo para la firma del Convenio del Comercio Textil de Bizkaia. El acuerdo –firmado también por la patronal Bizkaidenak– tiene como base el pacto de eficacia limitada suscrito entre ELA y esta patronal hace dos años. Marige Fernández analiza este gran acuerdo que ha sido posible gracias al trabajo y el tesón de toda la militancia de ELA.

-¿Qué valoración haces del acuerdo alcanzado?

-Muy buena. Estamos ante un convenio –cuya vigencia va del 1 de enero del 2009 al 31 de diciembre del 2015– fruto de muchos meses de lucha. Hemos firmado incrementos salariales para todos los años de vigencia del convenio, entre otros muchos aspectos positivos: establecimiento de un plus de 6 euros/hora para aquellas personas que trabajen en régimen de turnos y a partir de las 20:30 horas; regulación de los contratos a tiempo parcial, estableciendo como jornada mínima para los

contratos 20 horas a la semana y consolidación de parte de las horas complementarias realizadas; derecho a disfrutar de cuatro sábados de libranza durante el año; descanso sábados tarde de verano; antigüedad; ITs...

Además hemos blindado el acuerdo de la reforma laboral. La ultraactividad en la práctica es indefinida, salvo en el supuesto de que existiera un convenio de ámbito de CAPV u otro que lo sustituya –en ese caso se limitaría a 36 meses–. Además, se blindó frente a la injerencia de futuros convenios estatales. También destacaría el blindaje frente a la inaplicación del convenio: el sometimiento a cualquier tipo de arbitraje u ORPRICCE (Comisión de inaplicación) requiere del acuerdo de la mayoría de cada parte. Sin olvidarnos, por supuesto, de que hemos limitado la flexibilidad.

-Seis años para conseguir un convenio es mucho tiempo, ¿qué destacarías?

-En primer lugar, que nuestra apuesta en el sector del comercio por los convenios sectoriales ha sido clara y fir-

me. En segundo lugar, la ingeniería, tanto jurídica, como estratégica, que hemos sido capaces de idear para conseguir un buen convenio.

-Cuando hablas de ingeniería jurídica, ¿a qué te refieres?

-Me refiero, sobre todo, a los textos anti-reforma. ELA ha sido el sindicato pionero en redactar textos que impidieran la entrada de la reforma en sectores y empresas. Nuestros servicios jurídicos trabajaron duro para encontrar los recursos legales que hicieran posible convenios sin reforma laboral.

-¿Y cuál ha sido la ingeniería estratégica?

-Por primera vez se ha analizado la representación patronal, y se ha dado fin a una etapa donde la negociación estaba monopolizada por Cecobi. Todo ello ha hecho posible firmar un acuerdo con buenos contenidos. Además, paralelamente, hemos abierto la negociación de empresa, algo impensable en otros tiempos, consiguiendo buenos acuerdos en empresas del sector, por ejemplo, en Punto Roma.

-¿Convenio sectorial o convenio de empresa?

-En el sector del comercio tuvimos claro, desde un principio, que no son excluyentes. Hablamos de un sector con mucha presencia de grandes multinacionales de implantación estatal, lo que dificulta la negociación de un convenio de empresa. Eso ha hecho que nunca abandonemos la negociación sectorial. Sin embargo, nos guste o no, el convenio de empresa tiene prioridad y, si queremos garantizar la aplicación de los convenios sectoriales hay que llevarlos al ámbito de empresa. Este es nuestro reto en el futuro inmediato.

-¿Qué contenidos son necesarios para hablar de un buen convenio?

-Por un lado, las cláusulas antireforma, para volver a equilibrar la posición de las partes negociadoras, ya que tras las reformas el equilibrio quedó com-

pletamente descompensado en favor de las patronales. Por otro lado, unos incrementos salariales que permitieran la recuperación del poder adquisitivo.

-En cuanto al resto de sindicatos ¿algo que comentar?

-Han mantenido a nuestro juicio una postura incomprensible. Primero no reconocieron a Bizkaidendak, una patronal con representación en el sector, y optaron por seguir una negociación vacía con Cecobi. Después, reconsideraron su postura y abrieron una nueva mesa de negociación conocida como la Tercera Vía que ha demostrado no tener ni dinámica, ni capacidad para desbloquear la situación.

En esta negociación se ha dado una situación muy curiosa. La plataforma unitaria LAB, CCOO y UGT ha ido de menos a más, es decir, han ido subiendo su plataforma y sus contenidos en la medida en que ELA marcaba referencias hacia arriba en todos sus contenidos. Hemos estado muy solos/as, pero nuestra perseverancia ha merecido la pena.

-¿Y ahora qué? ¿Qué estrategia tenemos de cara al futuro?

-En primer lugar, hacer un seguimiento escrupuloso de la aplicación del convenio. Es un convenio de eficacia general y debe aplicarse en todos los establecimientos de comercio textil. En segundo lugar, debemos concienciar a quienes trabajan en el sector que deben implicarse en la negociación. No queremos que la siguiente dure otra vez seis años.

Por último, insistir en que el único ámbito donde podemos garantizar la aplicación del convenio es la empresa. Por ello, vamos a impulsar una doble estrategia: hacer convenios de centro que tengan prioridad aplicativa y llevar los contenidos del sectorial a los convenios de centros de trabajo. Esta es la única garantía de que este convenio se aplique a futuro frente a convenios de empresa estatales.

www.ela.eus / @ELAsindikaturia / ELA-Facebook

ELA  **astekaria**

Barrainkua 13, Bilbao
Tel. 94 403 77 00
Fax 94 403 77 66

Dep. legal BI-199-00

www.ela.eus

Franqueo concertado
nº 08/207