



KALITATE ZIURTAGIRIA

*i/Vayamos a
por los convenios
de 2025!*

Ganar poder adquisitivo, combatir la brecha salarial

Hacer frente a la precariedad, dignificar la vida

Reducir jornada, repartir empleo y tener vidas plenas

Garantizar el cumplimiento de los convenios

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

iVamos a dar el certificado de calidad a los convenios de 2025!

Para ELA no toda negociación colectiva es válida; negociamos convenios que mejoren realmente las condiciones de trabajadoras y trabajadores. Esa es la garantía que ofrece ELA; su sello de calidad. Y esas mejoras solo podrán conquistarse organizando a la clase trabajadora y preparándola para la lucha. Ese es el modelo sindical de ELA.

Empezamos a preparar la negociación colectiva de 2025 en la primavera de 2023. A la vista de los mensajes que difunden los medios de comunicación podría parecer que las empresas atraviesan una grave crisis, pero un análisis en profundidad de los datos económicos podemos concluir que se está produciendo un crecimiento de la riqueza, y que las empresas están acumulando los mayores beneficios de su historia, a pesar de que luego apenas paguen impuestos.

El contexto de las relaciones laborales tiene tres características: la primera es la legalización del aumento de la precariedad; la segunda, unos incrementos salariales inferiores a la inflación cuando se está generando riqueza, y la tercera, la construcción de una ficción política en torno a la reducción de jornada (con la semana de cuatro días), aunque no haya ninguna voluntad para ello. Y son precisamente esos tres elementos los que deben centrar la prioridad de ELA en la negociación colectiva, junto con un cuarto elemento que solo importa a este sindicato: la garantía de que los convenios firmados se van a cumplir.

Acabar con la precariedad laboral

Tras la reforma laboral de 2022 se está ocultando la precariedad. Los contratos precarios que anteriormente eran temporales son ahora contratos precarios indefinidos, especialmente los fijos discontinuos o los contratos indefinidos a tiempo parcial. La lucha contra toda forma de precariedad seguirá siendo una prioridad para ELA en 2025, tanto si son ilegales como si cuentan con cobertura legal a raíz de las reformas laborales. En los convenios colectivos ELA debe garantizar que se fijan salarios mínimos que permitan llevar una vida digna, que el trabajo es estable y que el trabajo no perjudica la salud de las personas que trabajan. Los salarios bajos (inferiores a 19.600 euros), los contratos inestables (incluidos los fijos discontinuos) y las condiciones de trabajo que implican riesgo (físico y mental) deben desaparecer de los centros de trabajo de Euskal Herria.

Incrementos salariales superiores al IPC

Según los últimos datos disponibles del Gobierno Vasco 2023 se cerró con un crecimiento del PIB de un 1,7%, y se prevé que en 2024 alcance el 2,1%. Según el Gobierno de Navarra la economía creció en la Comunidad Foral un 1,7% en 2023 y está previsto que este año aumente en un 1,3%.

Según las previsiones citadas, con el fin de que las rentas de trabajo mantengan su peso actual en el reparto de la riqueza habría que crear en 2024 70.000 empleos con el salario medio actual de la CAPV (30.549 euros). Si a todas las trabajadoras y trabajadores se les garantizase un incremento equivalente al IPC, habría que crear 30.000 puestos de trabajo con el nivel salarial indicado para que las rentas de trabajo no perdiesen su actual cuota en el reparto de la riqueza. Y si no se crease ningún empleo todos los salarios deberían aumentar un 2,1% por encima del IPC para que el reparto entre las diferentes rentas siguiese tal como está ahora.

Teniendo en cuenta que, según las previsiones del Gobierno Vasco, se crearán 13.000 puestos de trabajo, y que el salario medio de los nuevos empleos es bastante inferior al de referencia, a no ser que en 2024 se logren de manera generalizada incrementos salariales por encima del IPC la clase

trabajadora seguirá perdiendo peso en el reparto de la riqueza; o lo que es lo mismo, el expolio por parte de las rentas de capital irá a más este año.

El incremento salarial debe aumentar especialmente en los sectores y categorías feminizados, concretamente en los puestos de trabajo con salarios más bajos. La brecha salarial no puede limitarse a ser un mero artificio retórico. Para ELA constituye un ámbito de lucha (basta con mencionar los incrementos de más del 20% obtenidos en los dos últimos años, especialmente en centros de trabajo de la limpieza y ayuda a domicilio), y en 2025 debe seguir siéndolo.

Situar la reducción de jornada entre las prioridades

En 2024 ADEGI (por medio de la Fundación Fabrika), por encargo del Gobierno Vasco, empezará a analizar el efecto de la reducción de jornada en la competitividad de las empresas. Es la salida que ha encontrado ADEGI, con la complicidad del ejecutivo, para desactivar el debate sobre la reducción del tiempo de trabajo en Europa, especialmente el referido a las consecuencias de la semana laboral de cuatro días. Nuestra misión es volver a situar la reducción de jornada entre las cuestiones prioritarias.

La ofensiva patronal ha provocado que en los últimos años la lucha por la reducción de jornada haya perdido impulso frente a otras reivindicaciones. La reducción del tiempo de trabajo ha sido un elemento fundamental en la historia de la lucha obrera, y debemos hacer que vuelva al centro de nuestras luchas. Se debe reducir jornada para repartir el empleo y porque trabajar menos es imprescindible para poder tener una vida que se pueda vivir, entre otras cuestiones para que todas las trabajadoras y trabajadores tengamos tiempo para los trabajos de cuidado.

Que se cumpla lo firmado

La última reforma laboral no modificó los principales y más dañinos elementos de las reformas de 2010 y 2012. Además de la normativa sobre el despido, las empresas siguen teniendo la posibilidad de empeorar unilateralmente las condiciones de trabajo, y la de incumplir los acuerdos firmados. Para ELA es imprescindible prever medidas para garantizar la aplicación de los convenios; eso es la cláusula de inaplicación. En 2022 la patronal de los polideportivos de Bizkaia intentó incumplir de modo generalizado el convenio sectorial en un contexto de IPCs altos, pero el hecho de que la cláusula de inaplicación estuviese firmada le impidió aplicar la reducción salarial que buscaba. En 2025 habrá que defender la cláusula de inaplicación e incorporarla en los convenios donde aún no se haya establecido.

Ante la tacañería de las empresas, organizarnos para la huelga

En este contexto, tanto el IPC como la guerra serán excusas para que las patronales no mejoren las condiciones de trabajo. Las movilizaciones y las huelgas serán instrumentos indispensables para darle la vuelta. Analizando los datos del Consejo de Relaciones Laborales, 2023 ha sido el año con mayor cobertura de los convenios laborales en las dos últimas décadas y 2022, el año con mayor número de huelgas en las dos últimas décadas. Algunos acuerdos se cerraron con muy buenos contenidos sin huelga en un contexto marcado por las huelgas. La lección es clara, si la patronal no afronta rápidamente la negociación, prepararse para hacer huelgas será inevitable para ELA.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Número de huelgas	264	308	190	193	283	273
Número de huelguistas	48.696	79.860	25.642	12.052	68.147	93.797
Personas trabajadoras con el convenio actualizado	272.983	311.814	335.122	277.813	273.938	388.641

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales y Ministerio de Trabajo y Economía Social

En nuestro país las huelgas las hacemos especialmente los afiliados y afiliadas a ELA, las movilizaciones hacen que la patronal busque acuerdos, con contenidos que no estaban encima de la mesa, pero busca siempre a los sindicatos más baratos para desactivar las movilizaciones con el menor contenido posible. Ahí están UGT y CCOO dispuestos a llegar a acuerdos, incluso cuando las personas afiliadas a ELA están dispuestos a hacer más huelgas y a traer mejores contenidos.

RESUMEN	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	OTROS	TOTAL
CONVOC. HUELGA	196	82	51	24	19	3	25	278*
PROPORCIÓN	70,50%	29,50%	18,35%	8,63%	6,83%	1,08%		
DÍAS HUELGA CONVOCADOS	7743	1092	806	333	281	8	442	9.614*
PROPORCIÓN	80,54%	11,36%	8,38%	3,46%	2,92%	0,08%	4,60%	
HUELGAS INDEFINIDAS	39	9	5	3	1	0	0	52
HUELGAS FEMINISTAS	41	19	17	4	3	1	5	60

Estamos orgullosos y orgullosas de nuestra gente, porque las mejoras que hay sobre las mesas se consiguen en gran medida gracias a ellos y ellas. No hay más que analizar los datos de las convocatorias de huelgas de la CAV y del Estado para ver lo dicho: estos dos sindicatos no quieren hacer huelga estructuralmente, y la Mayoría Sindical es la principal seña de identidad de nuestro mundo laboral:

	HEH		Estado (excepto HEH)	
	2022	2023*	2022	2023*
Número huelgas	378	359	301	418
Días sin trabajar	110.036	82.715	202.842	349.269

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social (* Hasta noviembre)

En Hego Euskal Herria se concentra la mitad de las huelgas en el conjunto del Estado. La conclusión es muy clarificadora: en el territorio afectado por ELA se producen más huelgas que en todos los territorios afectados por CCOO y UGT. Y en la CAPV el papel de CCOO y UGT es desactivar la movilización, reducir el potencial de los trabajadores y las trabajadoras. Intentaremos superar el límite de estos sindicatos que frenan las movilizaciones para lograr mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores y las trabajadoras a lo largo de 2025.

Principales retos para 2025

ELA tiene dos retos estructurales en la negociación colectiva:

- Por un lado, hacer frente a la precariedad del empleo. La temporalidad en el mercado laboral (en algunos casos la falta de contratos), los bajos salarios y los problemas de salud se están extendiendo y ELA quiere ser una herramienta eficaz contra todas las formas de precariedad. Hay más de 541.600 puestos de trabajo precarios en Hego Euskal Herria, la prioridad del sindicato es atender a estas personas.
- Responder adecuadamente frente a las situaciones de discriminación de género y recoger las reivindicaciones de las mujeres en nuestra negociación colectiva, especialmente acabar con la brecha salarial y darle el reconocimiento que merece al ámbito del cuidado. Asimismo, teniendo en cuenta que las altas tasas de precariedad se concentran en sectores feminizados, poner la precariedad en el centro debería suponer tener en cuenta las brechas de género.

Queremos cambiar nuestra forma de negociación colectiva para responder adecuadamente a estos dos retos, pero a ello debemos añadir otro gran reto a corto plazo, el de que los salarios ganen poder adquisitivo en un contexto de IPC alto. La patronal desea aprovechar el contexto de IPC elevado para subir los salarios por debajo del IPC. Nunca es momento adecuado para subir los salarios, incluso cuando el IPC era bajo o negativo, las empresas no planteaban subidas salariales, y tampoco con IPCs altos es el momento para subir los salarios.

Contenidos imprescindibles para ELA

Por lo tanto, nuestra misión es llenar de contenido la negociación colectiva. Para ELA, estos son los temas de obligada inclusión en los convenios:

- 1.** Incrementos salariales por encima del IPC para ganar peso en la distribución de la riqueza, fijando un salario mínimo convencional de 19.600 euros para Euskal Herria y subidas salariales para reducir la brecha salarial.
- 2.** Medidas eficaces para hacer frente a la precariedad, que respondan a las características de cada sector y empresa, en particular el derecho de subrogación o la eliminación de la contratación precaria impuesta por la última reforma laboral, y la consolidación de todas las personas trabajadoras del sector público que han sufrido contratos temporales fraudulentos.
- 3.** Asimismo, queremos volver a trasladar la reducción de jornada al centro de los conflictos para que la digitalización no implique la destrucción de puestos de trabajo.
- 4.** Medidas de derogación de la reforma laboral a través de la negociación colectiva que no pretenden derogar en España, especialmente la cláusula de ELA de no inaplicar convenios.

Cuando en un centro de trabajo o sector acordamos los contenidos anteriores facilitamos que en otros lugares y sectores se firmen, a su vez, esos mismo contenidos. Y sucede algo parecido si se firman convenios sin dichos contenidos. Por ejemplo, decidimos que no firmaríamos convenios sectoriales sin la cláusula de inaplicación, y hemos mantenido esta posición con firmeza en los últimos diez años; hoy ese debate está ya superado para la mayoría de las patronales. Cuando defendemos colectivamente unos mínimos determinados cambiamos el imaginario de las trabajadoras y trabajadores, pero también el de la patronal.

La Caja de Resistencia, arma fundamental

La consecución de estos temas será un reto. Son demandas justas, pero la negociación colectiva no es una cuestión de justicia; solo la correlación de fuerzas y la capacidad de presión limitan nuestra capacidad reivindicativa. Por ello, será imprescindible dar una respuesta firme desde el momento en que la negociación en las mesas no prospere y convocar huelgas. Debemos recordar que el año 2024 comienza con la consolidación de la Caja de Resistencia de ELA, con una retribución mínima de 1.389,15 euros por mes de huelga y 1.597,52 euros en sectores y empresas con alta afiliación. La Caja de 2025 aumentará conforme al IPC. La alta afiliación y la buena organización serán, un año más, los elementos clave de la negociación colectiva. La huelga, la afiliación y la organización, los tres principales componentes de la negociación colectiva que queremos.

Otras luchas que estamos ganando

A lo largo de 2023 hemos renovado algunos contenidos, que deberíamos consolidar en otros convenios este año. Son novedades y no podemos considerar que estén consolidadas en nuestra negociación colectiva, pero hemos empezado a recorrer ese camino y constituyen reivindicaciones a reforzar en 2025. Podemos citar los siguientes ejemplos:

- En el Metal de Gipuzkoa y las Residencias de Bizkaia hemos acordado que, si lo demanda el comité de empresa, negociar Planes de Euskera sea obligatorio. Estos planes son una herramienta fundamental para ir equiparando gradualmente los derechos lingüísticos de las personas vascohablantes y las castellanoparlantes. Hay que tomar como referencia estos primeros casos para generar en más ámbitos las condiciones que permitan negociar Planes de Euskera. Este año hemos renovado la Guía para negociar Planes de Euskera, que está disponible para todas y todos.
- En el Metal de Gipuzkoa se han recogido los derechos de las personas que se encuentren en un proceso de transición sexual. El hecho de que en el convenio que da cobertura al mayor número de trabajadoras y trabajadores de Gipuzkoa se contemple esta novedad supone un paso muy importante para los derechos de las personas trans, que supone una referencia importante para otros sectores.
- En algunos convenios hemos empezado a conseguir la posibilidad de aprobar los Planes de Igualdad únicamente si hay acuerdo entre las dos partes, y estamos evitando que las empresas impongan medidas unilateralmente.
- Asimismo, en varios convenios hemos acordado que las mutuas queden fuera de la empresa. Las mutuas se han convertido en un instrumento para atacar la salud de las personas trabajadoras; su principal función es reducir los costes empresariales, por lo que la salud laboral se ha convertido en un daño colateral.

¿Cómo negociar?

En la introducción hemos establecido la visión general de la negociación colectiva de ELA, pero es muy importante que esta visión global no sólo se trabaje de forma coherente en todos los ámbitos, sino que se adapte a la realidad local, recogiendo en nuestras demandas los problemas y retos concretos de cada centro o sector. En nuestro modelo es muy importante hablar con coherencia en los centros de trabajo, ya que esto supone extender los logros que tenemos en unos lugares a otros y, al mismo tiempo, el hecho de no transigir con cuestiones inaceptables en ningún centro

dificulta que las empresas quieran aplicar estas medidas en otro lugar. Las victorias y las derrotas tienen consecuencias para todos y todas. Pero, al mismo tiempo, recoger las preocupaciones de cada centro de trabajo es un elemento clave en nuestro modelo sindical.

La negociación colectiva es un proceso a realizar con los trabajadores y las trabajadoras; los contenidos que vamos a conseguir son consecuencia de la capacidad que tenemos para vincular a las plantillas en las negociaciones. En consecuencia, resulta imprescindible realizar un diagnóstico exhaustivo de la situación de las condiciones de trabajo en los diferentes centros de trabajo y sectores, y hacerlo junto con las plantillas. Una vez hecho esto, además de las reivindicaciones que podemos plantear en cualquier ámbito, tendremos que ver qué peticiones específicas debemos plantear.

Debemos dar los pasos necesarios para fomentar la participación de los trabajadores y las trabajadoras, y para que desde el principio puedan participar en el proceso. En algunos sectores hacemos encuestas al personal, en otras visitas con preguntas directas sobre necesidades e inquietudes, muchas veces hacemos asambleas con las plantillas... Debemos elegir la vía más eficaz para recoger la opinión de las personas trabajadoras y compartir con ellas la visión global del sindicato.

Del mismo modo, a menudo no recibimos las reivindicaciones de mujeres y de hombres de la misma forma. Debemos garantizar que las mujeres también puedan realizar sus peticiones a lo largo del proceso, y para ello pueden ser herramientas interesantes las asambleas de mujeres o encuestas específicamente orientadas a las mujeres.

Para completar el diagnóstico, el sindicato cuenta también con personal técnico de salud laboral, de euskera, economistas y personas expertas en igualdad de género, con quienes realizaremos los diagnósticos oportunos y las medidas adecuadas para dar respuesta a este diagnóstico. La base fundamental es reclamar información económica en todas las empresas y, junto con esto, solicitar informes a nuestros economistas; a partir de esos datos podremos orientar mejor nuestras reivindicaciones.

Nuestras plataformas serán fruto de todo ello, tanto de los procesos con las personas trabajadoras como de la lectura global del sindicato. Una vez recorrido este camino será cuando comencemos la negociación, y tras cada reunión mantenida con la patronal reflexionaremos y compartiremos la información con los trabajadores y las trabajadoras. Debemos poner siempre encima de la mesa la opción del conflicto a los trabajadores y trabajadoras, y en función del desarrollo de las negociaciones llevaremos propuestas concretas de movilización.

En las negociaciones analizaremos, en primer lugar, los elementos que consideramos fundamentales (no dejaremos nunca para el final un tema que deba estar en el acuerdo o avanzar en otros contenidos secundarios). Antes de llegar al acuerdo, debemos valorar si están los contenidos mínimos que hemos establecido; contrastar las ganas de lucha de los trabajadores y las trabajadoras, y cerrar el acuerdo una vez que los contenidos hayan sido aceptados por las plantillas.

Y repetiremos el elemento imprescindible para entender la negociación colectiva de ELA: Una buena negociación no es una cuestión de habilidad o inteligencia; las correlaciones de fuerza son decisivas a la hora de conseguir los contenidos. Por eso tenemos que hacer todo el recorrido con los trabajadores y las trabajadoras, encontrar temas importantes para de las plantillas, convertirlos en elementos de movilización y negociar en consecuencia. El acuerdo también debe responder a los compromisos que hemos construido; la calidad del convenio será proporcional a la capacidad de movilización alcanzada por las plantillas y, en consecuencia, ELA no puede ser un instrumento de desmovilización debido a dinámicas burocráticas de negociación y acuerdo.

Principales novedades para la plataforma 2025

Cinco son las principales novedades del modelo de convenio que hemos preparado para el próximo año:

1. Licencias y permisos en función de los vinculogramas: Posibilidad de extender, superando el modelo tradicional de familia, las posibilidades de disfrutar licencias y permisos a determinadas personas elegidas por la trabajadoras o trabajador, debido a otros vínculos de cuidados o afectos.
2. Nuevo protocolo sobre acoso sexual: Sobre todo se ha modificado el protocolo para incluir, además de las agresiones sexuales entre trabajadores y trabajadoras, los que pueden darse con clientes.
3. En el capítulo salarial reclamaremos un incremento mínimo, del 2%, para que, si el IPC es muy bajo en el futuro, se aplique un incremento mínimo.
4. Incorporaremos también una cláusula para garantizar la viabilidad de las empresas y evitar deslocalizaciones.
5. Incluiremos la reivindicación de que las asambleas que acompañen al proceso de sindicalización se realicen dentro del horario laboral, para que, en la medida de lo posible, se le dé prioridad por medio de la negociación. La realización de asambleas fuera de horas es problemática porque puede resultar incompatible con otras tareas, lo que sobre todo dificulta la participación de las mujeres.

VIGENCIA DE LOS CONVENIOS: Acuerdos cortos y negociaciones dinámicas

La Negociación Colectiva es el eje vertebrador para la organización de los trabajadores y las trabajadoras y mantiene viva la acción sindical, por lo que es importante que la vigencia de los convenios sea breve, como mucho, de dos a tres años. La extensión excesiva del acuerdo conlleva la desmovilización.

Tras la última reforma laboral se ha recuperado la ultraactividad indefinida de los convenios; para anticiparse a nuevos recortes que se puedan producir en el futuro es importante que en todos los convenios se recoja expresamente esta ultraactividad indefinida, y en ningún caso podemos firmar una ultraactividad limitada.

INCREMENTOS SALARIALES: Reparto equitativo de la riqueza, haciendo frente a la precariedad y a la brecha salarial

Queremos conseguir subidas salariales por encima del IPC durante el periodo de vigencia del convenio. Por eso, hemos establecido como base una subida de dos puntos por encima del IPC. La referencia del IPC a utilizar en la negociación es siempre la del año anterior, es decir, la subida salarial del 2025 se debe hacer tomando como referencia el IPC del año 2024. Tal como se ha explicado antes, garantizando en todo caso un incremento salarial mínimo cuando el IPC sea muy bajo o negativo. El incremento salarial concreto deberá realizarse una vez analizada la situación económica concreta, tanto de la empresa como del sector, es decir, una vez analizada la situación con economistas del sindicato, y siempre con el objetivo de lograr el máximo incremento sobre el IPC. Cuando la situación económica es especialmente buena tenemos que compartir bien la

información con los trabajadores y las trabajadoras para conseguir su complicidad en la consecución de importantes incrementos salariales.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el sindicato tiene dos grandes retos en la negociación colectiva, poner en el centro de la acción sindical elementos anti-precariedad y la lucha contra la brecha de género. Ambos retos deben tener su reflejo en los salarios.

Por un lado, en los convenios colectivos debemos establecer un salario mínimo digno. Según lo acordado en el último Congreso, garantizar unos 19.600 euros brutos anuales o 1.400 euros netos mensuales es el listón mínimo que nos hemos fijado para los convenios en el camino hacia un salario digno.

Además, debemos analizar los salarios de hombres y mujeres en cada sector y centro de trabajo para analizar si existen brechas en función del género. El análisis de la brecha salarial que forme parte del diagnóstico de los centros de trabajo será un elemento importante, ya que no se trata sólo de la existencia de dos sueldos diferentes en el mismo puesto de trabajo, sino de la diferencia salarial en dos puestos de trabajo que deberían tener el mismo valor (por formación, naturaleza del puesto, responsabilidad...). Cuando nos encontremos con estas situaciones exigiremos incrementos salariales adicionales para los puestos o categorías discriminadas. En la elaboración de la brecha salarial no sólo se tendrán en cuenta los salarios básicos; los complementos salariales son a menudo una fuente de discriminación al establecer que algunos elementos del trabajo son merecedores de un plus y otros no. Las citadas subidas salariales adicionales han de garantizar la extinción de la brecha salarial en un plazo razonable.

Por último, en algunos ámbitos, el retraso de los convenios en los últimos años o la imposición unilateral de las patronales ha supuesto la pérdida de poder adquisitivo de las plantillas. Cabe destacar la situación del sector público; las personas que trabajan en él han perdido en la última década alrededor del 20% de su poder adquisitivo, y en estos años de IPCs altos siguen perdiendo. En todos estos ámbitos pondremos en marcha dinámicas para recuperar el poder adquisitivo.

JORNADA DE TRABAJO: Menos horas de trabajo para repartir el trabajo, menos parcialidad para vivir con dignidad

Desde que en 1999 hicimos la Huelga General a favor de las 35 horas semanales, la exigencia de la reducción de jornada ha perdido espacio en las reivindicaciones de nuestro sindicato, especialmente a partir de 2008, porque hemos tenido que gestionar un contexto económico muy difícil. La reducción de jornada debe recuperar importancia entre nuestras solicitudes, garantizando que no se realicen horas extraordinarias.

La transformación digital ha de conllevar que hagamos especial hincapié en la reducción de jornada, ya que de no hacerlo se corre el riesgo de destruir miles de puestos de trabajo, y será imposible crear tantos empleos en otras profesiones. Si en general tenemos que plantear reducciones de jornada, en sectores en los que se está produciendo una transformación digital, como el comercio, vamos a reivindicar reducciones radicales de jornada. En los sectores en los que se están dando estas transformaciones se tratará de que la profundidad de la transformación sea proporcional a la reducción de jornada para que las empresas que profundizan en la digitalización tengan mayores reducciones de jornada (por ejemplo, propuestas como la vinculación de las horas a reducir con la facturación on-line).

Junto a las anteriores, es necesario recordar que el registro de horas de trabajo es obligatorio para las empresas. Para el control de las horas extraordinarias es imprescindible que el registro se realice de una manera que no pueda ser manipulado y garantice el control de la representación del personal.

SALUD LABORAL: No queremos que el trabajo cause muertes

En nuestro modelo de plataforma tenemos una serie de peticiones generales para garantizar mejor la salud de los trabajadores y las trabajadoras (solicitudes de complementos salariales en situaciones de baja, solicitudes de expulsar a las mutuas en el control de la salud u horas sindicales complementarias para delegadas de prevención, entre otros). Además de estas viejas reivindicaciones, según lo aprendido durante el periodo COVID, este año se han añadido nuevas solicitudes, en especial la posibilidad de completar las bajas de personas trabajadoras que sufran enfermedades transmisibles mientras están de baja y que, cuando las personas trabajadoras soliciten alguna medida preventiva, el silencio de la empresa tenga fecha de vencimiento. Además, en la plataforma de 2024 introdujimos una cláusula para hacer frente a las dificultades que se plantean a las mujeres para acceder a la baja en trabajos de alto riesgo durante el embarazo.

Todas las solicitudes mencionadas son importantes y deben ser garantizadas en todos los sectores, pero en el caso de la salud laboral, además de las reivindicaciones generales, es necesario que se trabajen reivindicaciones específicas en función de la situación de cada sector o centro de trabajo; para ello, una vez analizada la situación de los trabajadores y las trabajadoras junto con el Área de Salud Laboral, debemos plantear reivindicaciones específicas.

CLÁUSULAS CONTRA LA REFORMA LABORAL: Para que sigamos haciendo mediante la negociación colectiva lo que no se puede en el Congreso

Una de las características de la negociación colectiva de ELA a partir de 2012 ha sido la reivindicación de medidas para que la reforma laboral no entre en los centros de trabajo. La primera medida contra la Reforma Laboral es negociar un Convenio Colectivo en lugar de un simple pacto o un acuerdo extraestatutario. Por eso, negociar un acuerdo o pacto sin mayoría de representación es inaceptable para nosotros, es antidemocrático y, además, se convierte en un acuerdo poco seguro jurídicamente porque, por ejemplo, según el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se pueden plantear reducciones salariales.

A la hora de dar la vuelta a la Reforma Laboral debemos dar especial importancia a algunos elementos. En primer lugar, que las empresas no puedan modificar unilateralmente o por arbitraje los acuerdos firmados con ELA. La cláusula que ELA tiene preparada para ello es que, cuando la empresa quiera cambiar las condiciones laborales acordadas, tiene que volver a negociar con los sindicatos. Por eso es un elemento imprescindible en la negociación colectiva. Esta es la regla básica, que sólo se pueda modificar entre ambas partes lo acordado entre ambas en la mesa.

Además de lo anterior, el aumento de la indemnización en los despidos o las limitaciones a la Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo son temas muy importantes para ELA.

CLÁUSULAS ANTI-PRECARIEDAD: Solicitudes para dignificar un mundo laboral precario

Como señalábamos al principio, nuestro mundo laboral es cada vez más precario. Hemos trabajado algunos elementos de la precariedad, la pobreza o la falta de salud laboral en otros puntos. En este apartado recogemos las reivindicaciones para hacer frente a las barreras que se establecen en las empresas y que impiden construir un proyecto de vida estable.

Estamos haciendo hincapié en toda la Confederación en el derecho de subrogación de las personas trabajadoras subcontratadas, siendo la subcontratación una de las principales fuentes de precariedad. El derecho de subrogación es una condición presindical, es decir, es una condición

previa para que los trabajadores y las trabajadoras se organicen a través del sindicato y mejoren sus condiciones laborales. La posibilidad de que la empresa matriz pueda despedir a sus trabajadores o trabajadoras en cualquier momento junto con la empresa subcontratada es una herramienta de enorme disciplina, por lo que el derecho de subrogación es central. Este derecho de subrogación puede integrarse en convenios sectoriales o convenios de las empresas principales, lo que supone y debe ser un ejercicio importante de solidaridad.

Además, como se ha comentado anteriormente, el contrato fijo discontinuo se ha disparado tras la última reforma laboral. El sindicato debe adoptar medidas para limitar sus efectos en las empresas o sectores en los que se aplique este contrato. Es decir, una línea importante será hacer frente a la precarización que impone la reforma laboral.

Si el exceso de trabajo es un problema para muchos trabajadores y trabajadoras, para otras muchas, especialmente para las mujeres, la jornada parcial es el principal problema por la pobreza que conlleva. Uno de los principales motivos para no disponer de un salario mínimo de 19.600 euros que hemos comentado anteriormente es la jornada parcial en diferentes sectores. Por ello, nuestras propuestas de complemento de jornada o penalización del tiempo parcial en sectores y centros de trabajo en los que se ha implantado la jornada a tiempo parcial deben ser necesariamente importantes en la medida en que sea posible para la desaparición de este tipo de contratos y cuando no exista tal posibilidad, para reducir drásticamente su extensión.

Además de la subrogación, podemos solicitar medidas para limitar el uso de las ETT; garantizar la subrogación de las personas trabajadoras en la publicación de un servicio público; establecer un plazo inferior al de la reforma laboral para limitar la temporalidad; incorporar medidas para limitar el uso de falsos autónomos; recibir información adicional sobre la subcontratación, o incorporar medidas para mejorar la representación de las personas trabajadoras en empresas multicentro, entre otras. A pesar de que la subrogación se solicitará de forma generalizada, es imprescindible analizar la situación concreta de precariedad del sector o del centro de trabajo a la hora de priorizar otras cláusulas, por lo que, una vez elaborado el mapa de precariedad diseñado por ELA, deberemos realizar peticiones coherentes con dicho mapa.

PLANES DE IGUALDAD: Demandas transversales, no solo medidas de conciliación

ELA ha elaborado una guía para la negociación de los Planes de Igualdad. Para garantizar la equidad de género a través de la Negociación Colectiva no se trata de establecer una cláusula específica, sino de adoptar medidas para superar las distintas discriminaciones y brechas que sufren hombres y mujeres en los distintos elementos de forma transversal (salarios, jornada, precariedad...). En eso estamos.

A la vista de lo anterior, es importante que a la hora de negociar los Planes de Igualdad se creen las condiciones para que dicha negociación sea real, garantizando que los Planes de Igualdad sean consensuados entre las empresas y la representación sindical. Además, a menudo los Planes de Igualdad se llevan a cabo en negociaciones a nivel estatal, ya que la legislación así lo impone, pero es posible que, de acuerdo con las empresas, algunos elementos puedan ser negociados en cada centro de trabajo. Tenemos que conseguirlo a través de la negociación colectiva.

La principal discriminación que sufren las mujeres es la violencia sexista y esta violencia se da también en los lugares de trabajo. La violencia machista que se manifiesta en diferentes situaciones y formas no es sólo algo que se da en el interior del hogar, sino que tanto en la calle como en los lugares de trabajo las mujeres sufren esta violencia. Para hacer frente a esta violencia ELA ha elaborado un nuevo modelo de protocolo con un procedimiento garantista, pero que prioriza el cuidado de la víc-

tima, incide en la cultura preventiva previa al acoso y considera las consecuencias del acoso como infracción disciplinaria grave o muy grave. El modelo desarrollado por ELA es una buena guía para la implantación de la cultura contra la violencia de género en los centros de trabajo y para afrontar estas situaciones de la forma más eficaz posible, y tras las últimas modificaciones, también para combatir la violencia sexista que puedan cometer clientes contra trabajadoras o trabajadores.

El año pasado añadimos al modelo de plataforma la solicitud de no limitar las oportunidades de promoción y carrera profesional que puedan existir por haberse acogido a medidas de conciliación.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: Reconocimiento de los diferentes modelos de cuidado y relación

Los permisos y licencias mínimas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores podrán ser adaptadas y mejoradas en función de las necesidades del personal de cada sector y centro de trabajo. Estas medidas de conciliación pueden ser muy importantes desde el punto de vista de género, ya que según los diferentes roles que tenemos en la sociedad, hombres y mujeres, las medidas que permitan conciliar la vida profesional y la personal pueden ser fundamentales para no expulsar a las mujeres del trabajo asalariado. Dicho esto, estas medidas de conciliación pueden implicar la perpetuación de las mujeres en los roles de cuidado si no las utilizamos con cuidado, o si no tomamos otras medidas, por ejemplo, para garantizar que la persona que se acoja a una excedencia tenga las mismas oportunidades de promoción. Por todo ello, debemos afrontar la negociación de medidas de conciliación.

En la plataforma de 2022 renovamos y revisamos nuestras demandas para dar cabida a los diferentes tipos de cuidados, familias y relaciones existentes en la sociedad, para que no sólo existan medidas de conciliación de acuerdo con el modelo familiar tradicional. Tal como hemos dicho antes, este año hemos incorporado la posibilidad de solicitar las licencias y permisos en función de un vinculograma.

Con las medidas de conciliación también será importante conocer las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras; preguntar expresamente sobre los problemas que tienen para desarrollar su trabajo y conciliar su vida personal en el día a día, para que nuestras demandas respondan a esas necesidades. Estos temas tienen un gran peso en el día a día de los trabajadores y las trabajadoras, y pueden ser elementos imprescindibles para vincularles con la negociación en el sector o centro de trabajo.

En la plataforma de 2024 incorporamos nuevos permisos y licencias, o propuestas de mejora de permisos y licencias que ofrece la ley: Tales como la mejora del permiso por cuidado de familiares en situación de dependencia, la ampliación de los permisos por maternidad y paternidad, la equiparación de los permisos por paternidad a los permisos por maternidad, la prórroga del permiso por lactancia, la reserva del puesto de trabajo en excedencia voluntaria, el permiso por cuidado de la salud sexual y la realización de gestiones para los procesos de adopción y acogimiento.

MEJORAR EL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y PREVENIR SITUACIONES DE CRISIS: Para empoderarse las plantillas deben conocer la empresa

El Estatuto de los Trabajadores impone a las empresas la obligación de facilitar información a la representación de las personas trabajadoras. Además de esta información mínima, se pueden solicitar otras informaciones y especificar los documentos que con carácter general menciona el propio Estatuto, indicando cómo las empresas deben cumplir exactamente con su obligación. El

hecho de tener información y la capacidad de interpretarla genera poder. Permite a las personas trabajadoras reivindicar en función de la situación real de la empresa y dificulta a las empresas amenazar. Para una correcta interpretación de la información ELA cuenta con un fuerte equipo de economistas que pueden realizar estudios de gran importancia en el desarrollo de la negociación colectiva.

Además de lo anterior, los procedimientos establecidos por la legislación para hacer frente a las crisis empresariales pueden ser complementados con nuevas garantías que dificulten los despidos sencillos impuestos por las reformas laborales entre los años 2010 y 2012 (redefiniendo las causas de los despidos objetivos, estructurando de forma diferente los plazos de consulta o estableciendo medidas menos lesivas que el despido), de forma que sólo puedan utilizarse en situaciones en las que realmente no exista otra alternativa. También en este caso puede estar en nuestras manos derogar la reforma laboral.

En esta cuestión hemos incluido en la plataforma de este año reivindicaciones que buscan garantizar la viabilidad económica de las empresas y evitar deslocalizaciones. Este es un nuevo instrumento para empoderar a las personas trabajadoras.

DIVERSIDAD FUNCIONAL: Todas las personas tienen todos los derechos

Una de las principales novedades del año pasado fue la incorporación de medidas para garantizar los derechos laborales de las personas trabajadoras con diversidad funcional. Es obligación del sindicato reflejar en los centros de trabajo la diversidad existente en la sociedad, y que esto se haga en condiciones laborales dignas. La mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras con diversidad funcional va a ser necesariamente una lucha contra la precariedad.

Se exigirán dos medidas principales allí donde no existan estas personas trabajadoras, que las cuotas establecidas por la ley se cubran directamente con la contratación de personas con diversidad funcional, y si en la actualidad existe un enclave laboral en esa empresa o se subcontrata un Centro Especial de Empleo, la contratación directa de las personas trabajadoras que trabajan para la empresa, con las mismas condiciones laborales que el resto de trabajadores y trabajadoras.

Y en las empresas y sectores en los que predomina la presencia de estas personas, especialmente en los Centros Especiales de Empleo, debemos reivindicar mejoras mayores a las que hacemos con carácter general para que la explotación de estas personas trabajadoras no sea tan barata.

EUSKERA: Por el derecho a trabajar en euskera

En general, en el mundo laboral no se respetan los derechos lingüísticos de las personas euskaldunes. Los trabajadores y las trabajadoras no pueden trabajar en euskera. La situación de cada centro de trabajo es muy diferente, entre otras cosas en función del entorno de los centros de trabajo, pero tampoco en las zonas más euskaldunes se garantiza que el personal pueda trabajar en su idioma de elección. Al igual que se pueden poner en marcha los Planes de Igualdad ante las brechas de género, también se pueden consensuar Planes de Euskera ante brechas lingüísticas, para que se pongan en marcha medidas que puedan suponer un avance en función de la situación de cada centro de trabajo.

Por ello, con el fin de garantizar los derechos de las personas vasco parlantes, es necesario realizar un diagnóstico de la situación en cada centro de trabajo y tomar las medidas oportunas en

función de ello, y la herramienta para ello es el Plan de Euskera. Queremos convenios colectivos en los que las empresas se comprometan a negociar Planes de Euskera.

ELA ha elaborado un modelo de diagnóstico en las empresas; podemos hacer este diagnóstico en las empresas que queremos dar pasos y, si la empresa se negara a negociar un Plan de Euskera completo, se pueden implantar medidas concretas en los convenios colectivos. Tanto si el centro de trabajo es público como si es privado, nuestros objetivos serán diferentes y en los convenios influirán en elementos como el paisaje lingüístico, la regulación de las lenguas de relación con las personas trabajadoras, las facilidades para el aprendizaje del euskera, la formación en función de la actividad de la empresa o los criterios de contratación. ELA también tiene que dar nuevos pasos en este tema.

DERECHOS DIGITALES: Nuevas demandas para el nuevo mundo laboral

En los últimos años se están generando nuevas necesidades en los centros de trabajo, lo que nos ha llevado a realizar nuevas solicitudes. En algunas empresas se pretenden utilizar los datos personales de las personas trabajadoras como medida de control; los recursos tecnológicos pueden suponer una invasión del tiempo personal; la videovigilancia en las empresas puede vulnerar el derecho a la intimidad; los algoritmos utilizados en la organización del trabajo pueden resultar discriminatorios, y el uso de la inteligencia artificial puede afectar directamente a los riesgos psicosociales. Todo lo anterior ha supuesto la elaboración de medidas para hacer frente a estas situaciones y la capacidad de adaptarse a las nuevas necesidades en el futuro.

TRABAJO A DISTANCIA: Un tipo de trabajo que puede disolver las relaciones laborales, un reto que requiere medidas para su correcta aplicación

Una forma de trabajo, el trabajo a distancia, que antes de la pandemia se utilizaba de forma marginal, se ha extendido de forma espectacular después de la pandemia. El trabajo a distancia es peligroso desde el punto de vista de las personas trabajadoras; puede implicar la individualización de la negociación de las condiciones de trabajo y diluir el propio sentimiento de pertenencia a la clase trabajadora, y junto con la transformación digital puede poner en peligro la misma condición de trabajador asalariado, dirigiendo varios trabajos a través de personal autónomo. Además de lo anterior, el trabajo a distancia puede empeorar las condiciones de trabajo: con costes laborales asumidos por las personas trabajadoras, con el alargamiento de las horas de trabajo, sin las condiciones adecuadas de trabajo (sin condiciones ergonómicas o de iluminación adecuadas, por ejemplo), o con una tensión por la doble presencia. Además, es una forma de trabajo tentadora para muchas personas, ya que a veces supone mejoras a corto plazo (evitar desplazamientos o facilitar el trabajo de cuidados). Por todo lo expuesto, ELA entiende que la implantación del trabajo a distancia debe realizarse en condiciones adecuadas, y que en la negociación colectiva deben establecerse herramientas al respecto.

Podemos agrupar nuestras peticiones en dos grupos. Por un lado, medidas de control de los daños directos al personal con el trabajo a distancia (compensación de gastos, dotación de recursos adecuados, medidas de control de jornada, conversión del trabajo a distancia en derecho de las personas trabajadoras o garantía de salud laboral).

Por otro lado, existen medidas que garantizarían la organización de las personas trabajadoras (por ejemplo, facilidades para la celebración de asambleas o la disponibilidad de medios para las representaciones sindicales en las relaciones con los trabajadores). Dar importancia a esta segunda dimensión es fundamental para asegurar que en el futuro seguiremos manteniendo una negociación colectiva de calidad en estos ámbitos.

CONTRATO DE RELEVO: Convertirlo en derecho

La ley deja en manos de la empresa la posibilidad de ofrecer al personal el contrato de relevo. En los convenios se puede recoger la posibilidad de que el personal disfrute del contrato de relevo antes de la jubilación definitiva, garantizando así el relevo y evitando la destrucción de un puesto de trabajo.

DERECHOS LGTBIQ+: Reconocer la diversidad en el mundo laboral

Al igual que en el caso de los temas de género, en el análisis de los derechos del colectivo LGTBIQ+ no debemos caer en la tentación de adoptar únicamente medidas concretas. Este tema también debe ser tratado transversalmente para tener en cuenta que en todas las decisiones que tome la empresa sobre la situación del personal fuera de la normatividad, entre otras cosas porque su punto de partida es peor.

No obstante, en el modelo de plataforma de 2024 previmos también medidas para hacer frente a los problemas que presentan estos trabajadores en situaciones singulares, entre las que se encuentran las transiciones sexuales.

MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2025

Número total de convenios en empresas o centros de trabajo a negociar por ELA:

	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	NAFARROA
Servicios públicos	1	1	9	0
Industria	28	19	26	13
Servicios privados	13	3	7	5

CONVENIOS SECTORIALES QUE PERDERÁN SU VIGENCIA EN 2024

SECTOR	TERRITORIO	NÚMERO DE TRABAJADORAS/ES	MUJERES
Limpieza	Araba	2.826	2.256
Comercio textil	Araba	3.600	2.700
Comercio alimentación	Araba	2.184	1.369
Transporte viajeros	Araba	303	70
Intervención Social	Araba	982	797
Atención de personas con discapacidad	Araba	400	350
Conservas pescado	Bizkaia	647	423
Construcción	Bizkaia	12.000	1.792
Autoescuelas	Bizkaia	330	174
Farmacias	Bizkaia	1.734	1.473
Limpieza	Bizkaia	12.046	9.045
Transporte mercancías	Bizkaia	5.686	953
Mercabilbao	Bizkaia	250	70
Estiba – personal no estibador -	Bizkaia	22	3
Construcción	Gipuzkoa	6.749	918
Alojamientos	Gipuzkoa	1.818	1.153
Gasolineras	Gipuzkoa	762	327
Residencias 3ª edad	Gipuzkoa	4.500	4.050
Centros Iniciativa Social	EAE	11.600	6.960
Reparación automóviles	Nafarroa	4.500	225
Construcción	Nafarroa	11.800	800
Ambulancias	Nafarroa	340	210
Peluquerías	Nafarroa	250	225
Gestión deportiva	Nafarroa	1.450	750
Almacenistas de alimentos	Nafarroa	1.100	350



Aktibatu Lortu Zaindu



ELA
EUSKAL SINDIKATUA