

# Tiempo de apretar contra la precariedad

Documento para la  
Negociación Colectiva  
2022



[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

**ELA**

**EUSKAL SINDIKATUA**



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021 Y CONTEXTO 2022

Para hacer frente a la negociación colectiva de 2022 tenemos que tener en cuenta la negociación colectiva que dejó el 2021 y los debates políticos y legislativos que se han producido hasta el comienzo de 2022. Empezando por el final, por un lado, tendremos que trabajar en el contexto legal que ha dejado la última reforma laboral y tendremos la legislación excepcional (aunque muy limitada) establecida para la consolidación del personal eventual del sector público.

La negativa de la mayoría política y sindical de Euskal Herria a la última reforma laboral nos permitirá seguir manteniendo en el futuro la reivindicación de superar la pequeña reforma aprobada por los partidos, sindicatos y patronales españoles el 3 de febrero. ELA mantendrá viva la dinámica de cambio de los elementos lesivos fundamentales, especialmente los despidos y la estatalización, trabajando y proponiendo dinámicas políticas al respecto.

Además de lo anterior, ELA seguirá haciendo lo que hasta ahora no se ha hecho en el Congreso a través de la negociación colectiva en los centros de trabajo de Euskal Herria:

- En los acuerdos sectoriales y empresariales seguiremos derogando los elementos fundamentales de la reforma laboral de 2012, poniendo especial énfasis en limitar la posibilidad de que las empresas cambien unilateralmente sus condiciones de trabajo y encarecer el despido.
- En nuestro país mantendremos la dinámica de creación y renovación de convenios propios. El problema de la estatalización es legal (darle opción a negociadores estatales de limitar las materias de negociación en convenios autonómicos o provinciales), pero los agentes sociales estatales deben tener la voluntad de poder aprovechar la ley y prohibir las negociaciones que aquí se puedan hacer. Si quieren CCOO y UGT pueden renunciar a este poder, pero en el 80% de los convenios estatales limitan las cuestiones de negociación. En ese sentido, nos ha preocupado muchísimo la negativa de la patronal y del sindicato CCOO a poner en marcha las negociaciones del primer convenio autonómico de restauración colectiva de la CAPV. Cuando hemos querido poner en marcha la mencionada negociación, la portavoz de CCOO dijo que no se podía constituir la mesa y que la razón es que *“por carecer del acuerdo de la comisión paritaria del convenio colectivo estatal de restauración colectiva”*. Es decir, el sindicato con representación inferior al 10% en la CAPV en la negociación de este acuerdo quiere prohibir a quienes ostentan más del 85% de representación que mejoren aquí las condiciones de miseria del convenio estatal.

Por otro lado, se ha aprobado una legislación excepcional para reducir la temporalidad del personal al servicio de las administraciones públicas. Creemos que no es suficiente, pero abre oportunidades para que muchas personas que han sufrido una temporalidad fraudulenta en el sector público consoliden su puesto de trabajo. Tenemos de plazo hasta junio para ello.

La negociación colectiva de 2021 ha sido difícil. En la mayoría de los sectores masculinizados los convenios sectoriales estaban vigentes, mientras que en los feminizados estaban caducados. En sectores especialmente afectados por la crisis del Coronavirus ha sido difícil negociar (hostelería, comercio, residencias de ancianos, ayuda domiciliaria, oficinas y despachos o limpieza, entre otros). Por un lado, la falta de voluntad de negociación de la patronal y, por otro, la dificultad de poner en marcha dinámicas de huelga en algunos sectores por las circunstancias excepcionales que han vivido (teletrabajo, digitalización, gestión de despidos colectivos, plantillas en ERTE, etc.). Esperamos que en el año 2022 podamos convocar huelgas con mayor normalidad.

Por otra parte, UGT y CCOO están consolidando un sindicalismo parasitario que pervive gracias al esfuerzo movilizador de la militancia de ELA. En nuestro país las huelgas las hacemos especialmente las personas afiliadas a ELA; las movilizaciones llevan a la patronal a tratar de llegar a acuerdos con contenidos que no estaban previamente encima de la mesa, pero buscan a los sindicatos más baratos para desactivar las movilizaciones con el menor contenido posible. Ahí encuentran a UGT y CCOO preparados para el acuerdo, incluso cuando la militancia de ELA está dispuesta a hacer más huelgas y lograr mejores contenidos.

Estamos orgullosos y orgullosas de nuestra gente, porque las mejoras que hay encima de la mesa se consiguen en gran medida gracias a ellos y ellas. Esa es la actitud parasitaria que hemos descrito, la de quienes logran acuerdos gracias al esfuerzo de ELA. No hay más que analizar los datos de las convocatorias de huelga en la CAPV y en el Estado para ver que estos dos sindicatos no quieren hacer huelgas estructuralmente y que la Mayoría Sindical es la principal seña de identidad de nuestro mercado de trabajo:

	<b>CAPV</b>	<b>Estado</b>
<b>Nº de huelgas</b>	193	451
<b>Días no trabajados</b>	129.260	282.817

Fuente: Consejo de Relaciones Laborales

El 42% de las huelgas de todo el Estado se realizan en la CAPV y el 45,7% de los días perdidos por huelgas en el conjunto del Estado se realizan por personas de la CAPV. Si añadimos los datos de Navarra, la conclusión es muy clarificadora: en el territorio de influencia de ELA hay tantas huelgas como en todos los territorios con influencia de CCOO y UGT juntos. El papel de CCOO y UGT en la CAPV es desactivar la movilización, reducir el potencial de los trabajadores y las trabajadoras. En 2022 trataremos de superar los límites que tratan de imponer estos sindicatos desmovilizadores para conseguir mejoras en las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Y por último, un contexto económico difícil. Las consecuencias de la pandemia en el mundo del trabajo, el encarecimiento de las materias primas, los problemas de suministro y los altos IPC complicarán aún más la negociación colectiva.

## PRINCIPALES RETOS 2022

Vivimos una época de inestabilidad; como ya se ha mencionado, la imposibilidad de escapar de la pandemia y el encarecimiento de las materias primas caracterizan el contexto de la negociación colectiva de 2022. Y, como en otras situaciones de inestabilidad, una vez más la patronal querrá salir recortando los derechos laborales, sin tener en cuenta, entre otras cosas, que la inestabilidad descrita ha sido provocada por recortes de derechos laborales. La precariedad económica es un reflejo de la precariedad del mundo del trabajo, y ELA afronta la negociación colectiva de 2022 con la precariedad en el punto de mira, porque tenemos claro que es hora de apretar.

Además, la negociación colectiva de 2022 tendrá que ir acompañada de una nueva reforma laboral. Casi no ha cambiado nada sustancial. Por eso tenemos que superar mediante la Negociación Colectiva los límites que no ha superado el Diálogo Social.

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.
- 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.

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 ahora la patronal quiere ejercer más presión, después de cerrar el IPC de 2021 en el 6,5%.

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 18.200 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 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.

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 2022 comienza con la consolidación de la Caja de Resistencia de ELA, con una retribución mínima de 1.243,59 euros por mes de huelga y 1.430,13 euros en sectores y empresas con alta afiliación. 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.

## ¿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 los contenidos tradicionales, 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.

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.

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 ello; será proporcional a la capacidad de alcanzada por las plantillas y ELA no puede ser un instrumento de desmovilización debido a dinámicas burocráticas de negociación y acuerdo.

### **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 2022 se debe hacer tomando como referencia el IPC del año 2021. 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 18.200 euros brutos anuales o 1.300 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. La realización de una auditoría salarial que forme parte del diagnóstico de los centros de trabajo será un elemento importante en la búsqueda de estas brechas salariales, 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, tras perder en la última década un poder adquisitivo cercano al 10%, y este año han perdido un 4,5% adicional. 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).

Si el exceso de trabajo supone un problema para muchos trabajadores o trabajadoras, en otros casos, especialmente para las mujeres, el principal problema es la jornada parcial, debido a la pobreza que esto supone. Una de las principales razones en diferentes sectores para no tener un salario mínimo de 18.200 euros que hemos mencionado anteriormente es la jornada parcial. Por ello, las propuestas que tenemos para completar la jornada laboral o penalizar la jornada a tiempo parcial en esos sectores y centros de trabajo son necesariamente importantes.

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 2022 se ha creado 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 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.

### **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 del 2022 hemos renovado y revisado 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.

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.

### **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, hasta la disolución del 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

representación sindical 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.

## **FORMACIÓN EN SECTORES EN RECONVERSIÓN**

Cuando un sector o un centro de trabajo sufre cambios profundos como consecuencia de la implantación de las nuevas tecnologías, las personas trabajadoras tienen que tener una forma de adaptarse a la nueva situación, y para ello debemos solicitar a las empresas la formación necesaria en cada caso.

## **MEDIDAS DE REGULACIÓN DE EMPLEO: Vía para evitar despidos fáciles**

Pueden adoptarse medidas preventivas ante despidos colectivos, incluso antes de que cualquier empresa plantee el despido, para que, entre otras cosas, sea imprescindible un acuerdo con la representación de las plantillas o para que el personal eventual reciba la misma protección que el fijos. Asimismo, a través de la negociación colectiva se podrá establecer que el personal reciba formación durante su permanencia en situación de ERTE.

## **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.

## **MEJORAR EL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y PREVENIR SITUACIONES DE CRISIS: Las plantillas deben conocer la empresa para empoderarse**

El Estatuto de los Trabajadores obliga a las empresas a facilitar a la representación sindical cierta información de carácter obligatorio. Además de esta información mínima, se pueden solicitar otras informaciones y concretar los documentos a los que se refiere el propio Estatuto con carácter general, indicando el modo en que las empresas deben cumplir con su obligación. La disponibilidad de información y la capacidad de interpretación de la misma genera poder; permite a las personas trabajadoras realizar reivindicaciones en función de la situación real de la empresa, y dificulta que las empresas puedan amenazar. Para una correcta interpretación de la información, ELA cuenta con un sólido equipo de economistas que pueden realizar estudios de gran relevancia 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 complementarse con nuevas garantías, lo que puede dificultar los despidos fáciles impuestos por las reformas laborales realizadas entre los años 2010 y 2012 (redefiniendo las causas de los despidos objetivos, estructurando de otra manera los plazos de consulta o permitiendo que el despido sólo pueda ser utilizado en situaciones en las que no exista otra alternativa). En este caso también puede estar en nuestras manos abandonar la reforma laboral.

### **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 vascoparlantes, 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.

### **PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL: La violencia de género también se debe combatir en los centros de trabajo**

La violencia de género también se da en los centros de trabajo. La violencia machista que se manifiesta en diferentes situaciones y formas no es sólo algo que se da en el interior de una casa; las mujeres sufren esta violencia tanto en la calle como en los centros de trabajo.

Para hacer frente a esta violencia ELA ha elaborado un modelo de protocolo con un procedimiento garantista, pero que prioriza el cuidado de la víctima, que incide en una cultura preventiva previa a la persecución y que considera las consecuencias del acoso en el régimen disciplinario como una infracción grave o muy grave.

El modelo elaborado por ELA es una buena guía para la implantación de una cultura contra la violencia de género en los centros de trabajo y para afrontar estas situaciones de la manera más eficaz posible.

## MAPA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2022

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

	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	NAVARRA
SERVICIOS PÚBLICOS	19	7	14	5
INDUSTRIA	114	52	81	63
SERVICIOS PRIVADOS	30	5	9	5

### Convenios sectoriales que no han podido ser acordados en años anteriores:

NOMBRE DEL SECTOR	TERRITORIO	PLANTILLA
Todo el sector público (ayuntamientos, diputaciones, educación, Osakidetza, justicia, administración autónoma, Ertzaintza...).	CAPV	120.000 (mayoritariamente mujeres)
Limpiezas Osakidetza	CAPV	2.700 (mayoritariamente mujeres)
Limpiezas educación	CAPV	800 (mayoritariamente mujeres)
Limpiezas Gobierno Vasco	CAPV	300 (mayoritariamente mujeres)
Residencias de ancianos	Bizkaia	6.000 (mayoritariamente mujeres)
Ayuda a domicilio	Bizkaia	1.500 (mayoritariamente mujeres)
Autoescuelas	Bizkaia	400
Artes Gráficas	Bizkaia	2.000
Hostelería	Bizkaia	25.000 (mayoritariamente mujeres)
Comercio textil	Bizkaia	5.000 (mayoritariamente mujeres)
Comercio piel y calzado	Bizkaia	590 (mayoritariamente mujeres)
Comercio metal	Bizkaia	9.020

Comercio mueble	Bizkaia	1.070
Comercio en general	Bizkaia	6.360
Limpieza edificios y locales	Bizkaia	12.000 (mayoritariamente mujeres)
Oficinas y despachos	Bizkaia	20.000
Transporte de mercancías	Bizkaia	5.300
Pastelerías	Bizkaia	850
Vinos y licores	Bizkaia	750
Gasolineras	Bizkaia	713
Panaderías	Bizkaia	1.800
Tintorerías	Bizkaia	500
Almacenistas de frutas	Bizkaia	650
Mayoristas de pescados	Bizkaia	282
Limpiezas de Diputación	Bizkaia	150
Residencias de ancianos	Gipuzkoa	4.500 (mayoritariamente mujeres)
Limpieza edificios y locales	Gipuzkoa	6.700 (mayoritariamente mujeres)
Comercio en general	Gipuzkoa	1.866 (mayoritariamente mujeres)
Comercio textil	Gipuzkoa	2.900 (mayoritariamente mujeres)
Comercio piel y calzado	Gipuzkoa	480 (mayoritariamente mujeres)
Comercio metal	Gipuzkoa	6.717
Comercio mueble	Gipuzkoa	400
Hostelería	Gipuzkoa	13.900 (mayoritariamente mujeres)
Alojamientos	Gipuzkoa	2.200 (mayoritariamente mujeres)
Gasolineras	Gipuzkoa	550
Pastelerías	Gipuzkoa	960
Espectáculos y deportes	Gipuzkoa	1.085
Instalaciones deportivas para tercero	Gipuzkoa	940
OTA	Gipuzkoa	200
Peluquerías	Gipuzkoa	1.830 (mayoritariamente mujeres)
Transitarios	Gipuzkoa	200
Panaderías	Gipuzkoa	1.847
Mayoristas de frutas	Gipuzkoa	460
Transporte de mercancías	Gipuzkoa	4.900



Oficinas y despachos	Gipuzkoa	13.800
Residencias de ancianos	Araba	2.000 (mayoritariamente mujeres)
Ayuda a domicilio	Araba	900 (mayoritariamente mujeres)
Intervención social	Araba	1.100 (mayoritariamente mujeres)
Industria sidero-metalúrgica	Araba	22.000
Hostelería	Araba	7.200 (mayoritariamente mujeres)
Comercio Textil	Araba	801 (mayoritariamente mujeres)
Comercio alimentación	Araba	2.184 (mayoritariamente mujeres)
Comercio piel y calzado	Araba	119 (mayoritariamente mujeres)
Transporte de Viajeros	Araba	303
Transporte de mercancías	Araba	2.854
Actividades deportivas para terceros	Araba	466
Panaderías	Araba	518
Pastelerías	Araba	114
Comercio mueble	Araba	264
Comercio metal	Araba	3.324
Sector público navarro en su conjunto	Navarra	38.000 (mayoritariamente mujeres)
Residencias de ancianos	Navarra	4.000 (mayoritariamente mujeres)
Talleres de reparación de automóviles	Navarra	3.000
Gestión deportiva	Navarra	3.000
Comercio textil	Navarra	800 (mayoritariamente mujeres)
Comercio ópticas	Navarra	250
Peluquerías	Navarra	200 (mayoritariamente mujeres)
Comercio alimentación	Navarra	2.500 (mayoritariamente mujeres)
Comercio piel y calzado	Navarra	300 (mayoritariamente mujeres)
Comercio vario	Navarra	250 (mayoritariamente mujeres)
Oficinas y despachos	Navarra	500
Comercio droguerías	Navarra	250 (mayoritariamente mujeres)
Almacenistas de frutas	Navarra	150
Transporte de viajeros	Navarra	800
Transporte de mercancías	Navarra	800
Mayoristas de productos químicos	Navarra	80

**Convenios sectoriales que han perdido su vigencia en 2022:**

<b>NOMBRE DEL SECTOR</b>	<b>TERRITORIO</b>	<b>PLANTILLA</b>
Centros educativos de Iniciativa Social	CAPV	9.000 (mayoritariamente mujeres)
Ikastolas	CAPV	5.000 (mayoritariamente mujeres)
Ambulancias	CAPV	1.500
Intervención Social	Bizkaia	4.800 (mayoritariamente mujeres)
Industria Sidero-metalúrgica	Bizkaia	50.000
Transporte Viajeros	Bizkaia	836
Construcción	Gipuzkoa	16.000
Industria del Papel	Gipuzkoa	1.200
Artes Gráficas	Gipuzkoa	1.250
Industria y comercio alimentación	Gipuzkoa	5.700 (mayoritariamente mujeres)
Limpieza juzgados Gipuzkoa	Gipuzkoa	100 (mayoritariamente mujeres)
Industria Sidero-metalúrgica	Navarra	35.000
Construcción	Navarra	10.500
Hostelería	Navarra	5.000 (mayoritariamente mujeres)
Comercio Ganadería	Navarra	250
Almacenistas alimentación	Navarra	250
Ocio educativo ( nuevo )	Navarra	350





[www.ela.eus](http://www.ela.eus)

**ELA**  
**EUSKAL SINDIKATUA**