

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PRIMER SEMESTRE DE 2018



EUSKAL SINDIKATUA

  ela.eus

1.- INTRODUCCIÓN

La crisis sistémica que tuvo su comienzo en 2008 y las 3 reformas laborales que hemos sufrido desde 2010 han condicionado totalmente la negociación colectiva llevada por ELA. Por una parte el desempleo generalizado y las crisis vividas en las empresas y, por otra, una legislación laboral favorecedora de los intereses empresariales han propiciado un clima de temor en el mercado laboral. Ante ello, el sindicalismo ha tenido dos opciones: ceder a la presión empresarial y entrar en una negociación marcada por sus condiciones o, por el contrario, intentar profundizar en la organización de los trabajadores y las trabajadoras, para recuperar y mejorar sus derechos laborales.

La opción de ELA ha sido muy nítida, el sindicato no está para echar cortinas de humo y disimular los ataques empresariales. Los sindicatos e instituciones estatales han presionado a nuestro sindicato acusándonos de querer dejar sin el paraguas de los convenios a la clase trabajadora. En este periodo CCOO y UGT han firmado convenios en los ámbitos que tienen mayoría, y en esos ámbitos también se ha extendido la precariedad y las bajadas salariales. Un dato representativo de la situación es que los ingresos medios declarados de las rentas del trabajo en Navarra se han reducido, de los 21,291,70 € de media que se declaraban en 2008 a los 20.440,80 € de 2014. En el mismo periodo, en la CAV, la media declarada ha crecido de 22.502,80 € a 23.522 €. En Navarra toda la población trabajadora, de la mano de UGT y CCOO, ha estado supuestamente al amparo de los convenios sectoriales, y en la CAV la negociación colectiva se encontraba bloqueada supuestamente por el empeño de ELA de activar conflictos.

ELA no contribuye a la devaluación de salarios y condiciones de trabajo, porque no entra a firmar aquellos convenios que dan pie a ello. CCOO y UGT firmaron el Convenio de la Construcción de Bizkaia, y al día siguiente la patronal ya estaba dando instrucciones para esquivar su cumplimiento, así, se regaló paz social y la parte empresarial se salió con la suya. Tanto los gobiernos como la patronal quieren utilizar la negociación colectiva para eso, para devaluar las condiciones de trabajo con la legitimidad de la firma sindical.

La apuesta por la organización y la lucha, la apuesta por el empoderamiento de la clase trabajadora ha dado sus frutos a principios del presente año. Se han firmado importantes convenios sectoriales, con medidas antirreforma, que no nos dejan al albur de decisiones ajenas a los sindicatos, con medidas contra la precariedad y con actualizaciones salariales. En las empresas también se ha activado la negociación, y hemos firmado numerosos convenios, evitando así las empresas la conflictividad. Y en algunos centros de trabajo donde había nidos de precariedad, la mayoría de ellos espacios feminizados, hemos conseguido mejoras sin parangón en ningún otro sitio.

La incidencia de dos factores ha sido decisiva en el resultado: la conflictividad se ha disparado desde el año pasado a éste y, además, estamos tratando de poner la precariedad en el centro de nuestra actuación y estamos aprendiendo a responder más certeramente a las necesidades de la gente trabajadora.

Todavía queda margen de mejora. Y en esa dirección será imprescindible a partir de ahora tomar medidas concretas para acabar con la brecha salarial. En los próximos meses tendremos la ocasión de comprobar la puesta en práctica del discurso de las instituciones, por ejemplo, en Limpieza y Residencias de

Gipuzkoa, y en caso de que las negociaciones no den resultados satisfactorios, viviremos importantes conflictos.

2.- CONVENIOS SECTORIALES

En Hego Euskal Herria se han cerrado 15 negociaciones sectoriales en el primer semestre del año (en la enseñanza pública, aunque no se ha conseguido convenio, se han acordado las condiciones de trabajo). ELA ha firmado 8 convenios en total. En comparación con el año pasado, la negociación ha aumentado notablemente.

En todos los convenios sectoriales firmados por ELA se han introducido cláusulas que impiden la inaplicación unilateral y que introducen la ultraactividad ilimitada. En cambio, no hay un sólo convenio que no haya suscrito ELA y que incorpore dichas cláusulas. Estamos derogando la Reforma Laboral de 2012 a diario mediante estos acuerdos.

Además, los acuerdos que llevan la firma de ELA han incluido contenidos innovadores. Concretamente hemos acordado medidas eficaces contra la precariedad. Como muestra cabe citar a los Alojamientos de Gipuzkoa, donde hemos extendido el ámbito de aplicación del convenio a las subcontratas, y conseguido la subrogación de las plantillas; y en la Construcción, donde se ha conseguido que la empresa principal tenga que pagar directamente a los trabajadores y trabajadoras en caso de incumplimiento del convenio. El mayor mérito está en la audacia de proponer tales medidas, sabiendo que en el caso de recibir una negativa empresarial el conflicto es inevitable.

Para ELA no es suficiente una mera actualización salarial para la firma de convenios, es indispensable adoptar medidas que garanticen la aplicación práctica del convenio que se vaya a firmar, por lo que exigimos la adopción de cláusulas antirreforma, que impidan que un convenio entre patronal y sindicatos lo pueda

incumplir unilateralmente la patronal. Por otra parte, y del mismo modo que para la patronal es un objetivo estratégico extender la precariedad, para ELA lo es la adopción de medidas tendentes a su minimización.

En los convenios firmados por ELA se recupera el poder adquisitivo perdido en los años precedentes. En los dos convenios de Comercio firmados en Bizkaia, el poder adquisitivo se ha recuperado en base a la antigüedad, en lugar de conseguirse por subidas del salario base.

Para ELA ha sido muy importante la renovación de convenios que han estado bloqueados por la patronal por largos años, en algunos casos durante 10 años, y son una referencia muy importante para otros convenios.

Como se ha expuesto anteriormente, la firma de un convenio no garantiza necesariamente la obtención de mejoras, si no se asegura su aplicación. En el Estado no hay problemas de cobertura, porque se han firmado convenios, y sin embargo, la evolución salarial ha sido negativa los últimos años. En los dos primeros acuerdos AENC firmados por CCOO, UGT y CEOE se dice expresamente que, mediante la negociación colectiva, se busca la "moderación" salarial. Para ELA la firma de un convenio debe llevar aparejada su aplicación práctica, su objeto es aplicar mejoras; en otro caso, se regala paz social a la patronal, mientras ella se dedica a propagar precariedad, y el sindicalismo se acaba convirtiendo en cómplice de ese proceso precarizador.

3.- NEGOCIACIÓN DE EMPRESA Y DE CENTRO DE TRABAJO

Acuerdos sorprendentes contra la precariedad

En muchos ámbitos desbordamos los parámetros de la negociación colectiva clásica. Antes de cerrarse los acuerdos, en esos centros de trabajo había una precariedad absoluta: eventualidad generalizada y sueldos miserables.

PROVINCIA	ÁMBITO	FIRMANTES					PATRONAL	AUMENTO SALARIAL	INAPLICACIÓN	ULTRAAC- TIVIDAD	INFORMACIÓN RELEVANTE
		ELA	LAB	CCOO	UGT	OTROS					
ARABA	Intervención social	x	x	x	x	x	AISA	Entre el 2 y 3%, IPC garantizado. 2017-2020	SI	Indefinida	- Reducción jornada de 32 horas. 3 días de huelga.
GIPUZKOA	Hostelería	x	x	x	x		ADEGI	IPC + 2,5 (éste 2,5 repartido entre 2017 y 2019)	SI	Indefinida	- Subrogación en subcontratas y aplicación de éste convenio. - Aplicación en pisos turísticos. - Convocados 3 días de huelga antes de la firma.
GIPUZKOA	Comercio textil	x	x	x	x		Garen	13,1% entre 2010 y 2018	SI	Indefinida	- Descanso obligatorio en domingos y festivos. - Medida de consolidación de horas complementarias. - Recuperación del convenio.
GIPUZKOA	Construcción	x	x		x		ADEGI y ASCONGI	2018-2021 IPC + 0,4 y 500 euros lineales cada año.	SI	Indefinida	- Recuperación total del poder adquisitivo perdido en los últimos años. - En caso de incumplimiento de convenio por parte de las subcontratas, pago directo de la empresa principal. - Subrogación del personal de mantenimiento.
BIZKAIA	Comercio del mueble	x					CEBEK	2008-2019: 4% y se recupera la antigüedad (5% por cuatrienio).	SI	Indefinida	Recuperación del convenio.
BIZKAIA	Comercio del metal	x					CEBEK	2008-2019: 9,65% y se recupera la antigüedad (5% por cuatrienio).	SI	Indefinida	Recuperación del convenio.
BIZKAIA	Limpieza		x	x	x		ASPEL y CEBEK	2015-2017: 0 2018: 3% 2019 y 2020: IPC	NO	36 meses	Los otros sindicatos y patronales rechazan regular la jornada parcial.
BIZKAIA	Pastelerías				x		Gremio de Artesanos	2016: 0 2017-2020: IPC	NO	Legal	En la mayoría de categorías no

Todos ellos tienen dos características comunes: se trata de subcontratas (a menudo del sector público) y la mayoría de la plantilla la componen mujeres. Esas dos características no son fruto de la casualidad, sino uno de los pilares de la estrategia para rebajar las condiciones laborales de la subcontratación, y los sectores feminizados son los que sufren una precariedad más lacerante.

Como muestra de ello, hemos seleccionado los siguientes ejemplos:

- El personal del palacio Euskalduna tendrá incrementos de entre el 25 y el 45%, y hemos regulado el calendario.
- En la subcontrata de mantenimiento de Coca-Cola: subida salarial del 22%, introducción de un nuevo plus (120 € mensuales), y el personal eventual pasará a ser fijo.
- Deportivo de Erandio: la jornada se ha reducido de 1710 horas a 1592, y hemos acordado subidas salariales superiores al IPC (en los últimos 3 años IPC+2,5); además, hemos regulado un procedimiento para complementar jornadas parciales.
- Personal de la biblioteca de Pamplona: acordada una subida salarial del 60%.
- Deportivo de Getxo: reducción de jornada de 1710 horas a 1575, y subida del sueldo base de 19.000 € a 23.600 €.
- Limpieza de playas de Getxo: aunque se trabaja sólo en temporada estival, hemos organizado al personal y firmado su primer convenio. Hemos acordado cláusulas anti-reforma, subida del 23%, y jornada semanal de 36 horas.
- Personal de audio-guías del Guggenheim: incremento del sueldo base de 11.200 € a 16.800 €, reducción de jornada de 100 horas, y conversión de la contratación de todo el personal en fija.
- Mediateka del centro Azkuna: tendrán la garantía de la subrogación en caso de cambio de empresa, trabajarán 79 horas menos, y los salarios experimentarán una subida de entre el 27 y el 54% según categoría.

Avances en Industria

En el primer semestre del año hemos cerrado los convenios laborales de más de 80 empresas industriales. Estamos demostrando que es posible dejar fuera de las empresas la reforma laboral, se está convirtiendo en regla introducir cláusulas contra la inaplicación y de ultraactividad indefinida.

Hemos llegado a acuerdos en empresas grandes, medianas y pequeñas. Estamos demostrando que es posible sindicalizar y organizar cualquier espacio. La patronal mantiene un cierto bloqueo en los convenios sectoriales o, como en el caso del Convenio del Metal de Navarra, no renuncia a la aplicación arbitraria de los convenios sectoriales en la empresa, razón por la cual no admiten las cláusulas antirreforma de ELA. En cualquier ámbito es posible la organización del personal y librarse de la reforma laboral.

Además, en la mayoría de los casos hemos recuperado la referencia del IPC y hemos cerrado acuerdos por encima del IPC, de este modo el alza de los precios no repercutirá en el poder adquisitivo de la población trabajadora.

En opinión de ELA, es muy importante que hayamos empezado de nuevo a tratar de las reducciones de jornada. Esta reivindicación punto ha sido muy complicado en un contexto de crisis económica y de cierre de empresas. Este año, en cambio, hemos acordado reducciones de jornada en bastantes empresas, lo que es muy positivo de cara a la creación de empleo. Asimismo, han proliferado los acuerdos para privar a las mutuas de la gestión de la contingencia de enfermedad común. Finalmente, nos hemos opuesto a los intentos de crear dobles escalas salariales en muchas empresas.

Además de lo anterior, es de señalar que aun sin firmar convenio, en muchos casos la empresa sube los salarios unilateralmente al ver que los trabajadores y las trabajadoras se están organizando para una huelga, y con el fin de desactivar el conflicto. Nuestro objetivo en esas

empresas es firmar un convenio, pero en cualquier caso las mejoras salariales que se puedan obtener son fruto de la acción sindical y de la movilización, aunque eso no venga reflejado en las estadísticas.

También en los servicios públicos es posible lograr buenos acuerdos

En las administraciones públicas el pretexto esgrimido para la aplicación y el mantenimiento de los recortes ha sido la legislación básica. El Gobierno Vasco y el de Navarra han sido pioneros en esa estrategia, y a los recortes básicos han ido añadiendo otros de su iniciativa.

Por eso ha sido tan duro para ELA el que, sin llegar a solventarse los puntos reivindicativos más elementales (eventualidad, poder adquisitivo, cargas de trabajo), los demás sindicatos hayan tomado la decisión de desconvocar la huelga de la Enseñanza Pública.

En muchas administraciones relevantes hemos conseguido dar la vuelta a los recortes, hemos sabido encontrar soluciones técnicas en aquellos ámbitos en los que había voluntad política de llegar a acuerdos, y ello ha dejado en evidencia al resto de administraciones. En la mayor parte de ayuntamientos hemos logrado revertir los recortes, aunque han quedado dos puntos importantes sin solucionar: eventualidad excesiva y recuperación del poder adquisitivo. De todos modos, este año podemos mostrar ejemplos positivos de ese sector:

- Ayuntamiento de Bilbao: entre 2018 y 2019 una subida salarial del 9,25%, así se ha recuperado el poder adquisitivo perdido. En 3 años la eventualidad se reducirá al 6%, mediante distintos procesos de consolidación. En el campo de la igualdad, del euskara y de las privatizaciones se han dado avances. Y hemos equiparado la baja de paternidad.
- Diputación de Bizkaia: 6,6% garantizado en 2018 y 2019 y posibles subidas ligadas al IPC, con lo que se recuperará el poder adquisitivo. A través de distintos procesos de OPE la

eventualidad quedará por debajo del 10% (hasta la fecha en ciertas áreas era superior al 40%).

Y para acabar con el sector de servicios públicos, en la Clínica Asunción, tras estar bloqueada la negociación durante años, y después de varias jornadas de huelga, este año conseguirán una subida salarial del 1,5%, y los próximos años tendrán la subida de Osakidetza, y siempre con el IPC garantizado. Además, se les reducirá la jornada en 40 horas, se ha añadido una cláusula de inaplicación, y otra de ultraactividad ilimitada.

4.- HUELGA: RAZÓN PRINCIPAL DEL VUELCO DE LA NEGOCIACIÓN EN EL AÑO 2018.

El número de huelgas convocadas por ELA ha crecido en un 81%. En el primer semestre del año pasado hubo 27 huelgas, mientras que en el presente han sido 49.

En ese montante no hemos incluido las huelgas convocadas, pero que al final no ha sido preciso llevarlas a cabo. Y es que en muchos de esos casos los empresarios han accedido a concluir convenios, a fin de desactivar las convocatorias; de otro modo, el número de huelgas sería mucho mayor.

La patronal no ha cambiado de actitud, trata de aprovechar todas las ventajas otorgadas por la legislación, para aumentar las ganancias a costa de las condiciones laborales.

La precariedad constituye para la patronal un elemento de disciplina fundamental en su estrategia, se valen del temor a la pérdida del empleo para dinamitar cualquier conato de organización colectiva. De la misma manera, pero en sentido contrario, para ELA la precariedad también es un elemento estratégico de organización de la clase trabajadora; así, en la medida que acertemos a colocar la precariedad en el centro de nuestras reivindicaciones, mejoraremos nuestra capacidad de organización de las plantillas y de mejora de las condiciones laborales.

Los acuerdos más espectaculares los hemos conseguido en los espacios más penosos de precariedad (Euskalduna, Mediateka del Centro Azkuna, mantenimiento de Coca-Cola...), en todos los casos nos hemos visto impelidos a hacer huelgas indefinidas, o hemos conseguido los acuerdos cuando ya estaban convocadas las huelgas indefinidas. Eso nos demuestra, en primer lugar, que la huelga es un elemento esencial en la lucha contra la precariedad, y en segundo lugar, que la caja de resistencia es clave para resistir una huelga indefinida. En opinión de ELA la caja es un instrumento estratégico para un sindicato que pretende incidir en el mercado laboral actual, es algo indispensable para ser eficaz en la consecución de mejoras en las condiciones laborales.

5.- LOS RETOS PARA LOS PRÓXIMOS MESES Y EL CONTEXTO DE UNA REFORMA LABORAL

Brecha salarial y precariedad

A pesar de que sea positiva la valoración que hacemos del trabajo realizado este año, somos muy conscientes de que todavía queda mucho por hacer, sobre todo para acabar con las situaciones extremas de precariedad. Las experiencias vividas este año nos muestran el camino a seguir. Uno de los retos de los próximos meses es reflexionar sobre ello detenidamente.

De todos modos, después del 8 de marzo ELA se ha sentido directamente interpelada, por lo que hacemos nuestro el desafío de acabar con la brecha salarial en los ámbitos feminizados. Las negociaciones en el sector de limpieza y en el de residencias de Gipuzkoa son una buena muestra de ello. En ambos casos tenemos amplios espacios de subcontratación por parte de la administración, y en ellos podremos comprobar la verdadera voluntad de erradicar la brecha salarial. Si las administraciones no cumplieran con su obligación, ELA se vería llamada a intervenir. Ya se ha emprendido la tarea de organizar el personal, para poder poner activar

un conflicto que se adivina imprescindible para poder eliminar la brecha salarial.

¿Reforma o maquillaje de la negociación colectiva?

En el preámbulo de una de las reformas laborales de los últimos años se decía lo siguiente: *"El modelo de los convenios colectivos presenta dificultades para ajustar las condiciones laborales"*. No fue en la Reforma Laboral de Rajoy de 2012, se trataba de la reforma laboral promovida por el gobierno de Zapatero en 2011. Con el apoyo del PSOE se utilizaron dos elementos para rebajar rápidamente las condiciones laborales:

- En primer lugar, se dieron facilidades a las empresas para que no aplicasen los convenios sectoriales. Para lo cual, se estimó razón suficiente para dejar de aplicar los convenios sectoriales una hipotética evolución futura negativa.
- Y, en segundo lugar, se dejó de priorizar los convenios provinciales, y se cambió la estructura de la negociación colectiva, instaurada en 1994, para empezar el proceso de estatalización.

En opinión de ELA, es inadmisibles la negativa a derogar la reforma laboral, buscando pretextos en la situación parlamentaria y sin demostrar la voluntad de los partidos que hicieron presidente a Pedro Sanchez. Igualmente inadmisibles para ELA es que el sindicalismo dé la reforma por buena. Una muestra clara de la falta de voluntad del gobierno es exigir el consenso entre agentes sociales para cualquier cambio, las últimas 3 reformas laborales le han dado todo lo que pedía a la patronal, exigir consenso otorga a la patronal la capacidad de vetar cualquier cambio que suponga pérdida de su situación privilegiada.

El que los convenios sectoriales tengan prioridad no vale de mucho, si esos convenios, como ocurre con el Convenio Estatal de Restauración Colectiva, establecen unos salarios de 11.000

euros o si se dan facilidades a las empresas para que no apliquen lo acordado en esos convenios sectoriales. La estatalización forma parte de la estrategia para empeorar las condiciones laborales, y sin buscar alternativas a ese proceso, cualquier reforma laboral no podrá mejorar la situación de la clase trabajadora vasca.

Como en 1994, el voto de los partidos abertzales en el Parlamento será decisivo para impulsar cualquier tipo de reforma, a ello debemos añadir actualmente la presencia de Unidos Podemos. En opinión de ELA, no se puede aprobar ninguna reforma sin poner en tela de juicio la estructura de la negociación colectiva y sin que a los sindicatos, que representan democráticamente a la mayoría de los trabajadores y las trabajadoras en sus respectivos ámbitos, se les reconozca la posibilidad de cerrar acuerdos sobre las condiciones de trabajo en cualquier sector. Como ha venido recalando ELA desde tiempo atrás, no hay autogobierno sin la potestad de los trabajadores y las trabajadoras para negociar sus condiciones de trabajo.

En cualquier caso, ELA seguirá, como hasta ahora, oponiéndose en la práctica a la estatalización, a cuyo efecto se firmó el año pasado el Acuerdo Interprofesional, y se han convocado este año huelgas en aquellas empresas que han impugnado el citado acuerdo.

6.- VALORACIÓN GENERAL:

h

La negociación colectiva se ha revitalizado en 2018. Todavía nos encontramos lejos de la meta deseada, sobre todo en lo que se refiere a precariedad y a brecha salarial; de todos modos se han dado avances notables.

Hemos tenido la negociación colectiva más intensa de los últimos años. Para ELA ha sido muy importante, aparte de conseguir una simple actualización salarial, disponer de mecanismos de mejora de las condiciones laborales en cada ámbito, especialmente en aquellos ámbitos

donde se utiliza la subcontratación como vía para zafarse de la aplicación de los convenios.

Además, estamos orgullosos y orgullosas de los acuerdos que han acabado con situaciones de precariedad extrema en tantos ámbitos. En nuestro entorno no se encuentran actuaciones semejantes. En todos los casos ha sido vital poner encima de la mesa una convocatoria de huelga indefinida, así como mostrar nuestro eficaz recurso de la caja de resistencia. Lo experimentado en esos ámbitos supone un ejemplo para toda la militancia del sindicato y un llamamiento a la organización de la clase trabajadora.

Como se ha visto la huelga ha sido una herramienta potente para la mejora de las condiciones de trabajo, por lo que nos toca hacer una valoración muy positiva del aumento registrado este año. En un mercado laboral marcado por la precariedad, la huelga es la decisión más democrática que se puede tomar, es un ejercicio democrático de libertad personal para escapar de la precariedad. Que las huelgas promovidas por ELA hayan aumentado en un 80% es una excelente señal.

Un sindicato que pretenda hacer frente a la precariedad necesita instrumentos para ello: organización y caja de resistencia. Nosotros los tenemos, y por eso somos el medio más eficaz para la mejora de las condiciones de trabajo. El trabajador o trabajadora que quiera hacer frente a su precariedad ya sabe adonde debe acudir. ELA tiene las puertas abiertas. La capacidad de organización es el factor que frena nuestra negociación colectiva, más que los condicionamientos legales. La legislación puede dificultar nuestra labor, pero el reto es nuestro.