

# OUT inor ez, INdarberritzen ¡Por un empleo de primera!

**PONENCIA**  
APROBADA POR LA SECRETARÍA FEDERAL



**VIII. KONGRESUA**

2017·12·12

IRUÑEA

**Introducción .....5**

**1. Negociación colectiva .....7**

- a) Las derivadas de la estatalización sectorial y de empresa.....7
- b) Hemos hecho y vamos a hacer frente a la estatalización .....8
- c) La negociación sectorial .....9
- d) El ámbito de lo subcontratado.....9
- e) Atención al outsourcing .....11
- f) Múltiples retos: salud laboral, género, jóvenes, Jaietan denok jai, huelgas....12
- g) Mucho por hacer en la política de alianzas.....14

**2. Organización .....15**

- a) Fortalecer los cuadros de la federación .....15
- b) Exigencia de planificación, comenzando por la dirección .....16
- c) Responder a la heterogeneidad de nuestra federación .....16
- d) la afiliación imprescindible en nuestro modelo sindical. ....17
- e) A por el 40 % de representación en la CAPV y seguir creciendo en Nafarroa.....18
- f) Nuestra militancia, un valor en alza.....19



# PONENCIA

**VIII. KONGRESUA**

2017-12-12

IRUÑEA

## 0

## INTRODUCCIÓN

1. El universo de los servicios privados constituye el lugar de la precariedad laboral por antonomasia. Es un sector creciente no sólo por la extensión de la subcontratación y la privatización de lo público que viene dándose desde hace décadas. En él están recaudando ahora, mediante fenómenos como el del outsourcing, empleos que hasta la fecha eran considerados industriales. Por ello, nuestra federación, Zerbitzuak, quiere en su congreso federal adoptar las líneas políticas que le permitan fortalecerse como instrumento de lucha contra la precariedad en los próximos años.
2. El empleo está aumentando y principalmente en los sectores organizados dentro de nuestra federación. Pero la calidad de ese empleo es muy baja: nos encontramos por doquier contratos a tiempo parcial, bajos salarios y, en no pocas ocasiones, condiciones de trabajo miserables. Las mujeres son además las principales protagonistas de este infraempleo.
3. Las dos reformas de la negociación colectiva llevadas a cabo por Zapatero y Rajoy afectan gravemente a los sectores de nuestra Federación. Esto es más patente ahora que cuando fueron aprobadas. Ambas compartían el mismo objetivo de aumentar el beneficio de las empresas a base de bajar salarios y degradar las condiciones de trabajo.
4. Junto a las reformas debemos citar las nuevas estructuras de empleo que se están extendiendo de manera alarmante. A la subcontratación y las ETTs tenemos que añadir la proliferación, como decíamos, de las empresas outsourcing que están ganando presencia en todos los sectores. Estas empresas son una fuente de empleo inestable, con salarios y condiciones de trabajo de pésima calidad y con una gran flexibilidad en cuanto a condiciones de trabajo.
5. El empleo subcontratado, gran parte de él en el ámbito de la administración pública, está determinado por las políticas de austeridad impuestas por gobiernos neoliberales como los vascos, con las consecuencias obvias en las condiciones de trabajo.
6. Junto a las dificultades derivadas de la precarización creciente, la tarea de nuestra federación resulta igualmente complicada por los tipos de empresa que se generalizan en los subsectores bajo nuestra responsabilidad: hablamos, a menudo, de empresas con multitud de centros de trabajo dispersos por toda la geografía, en ocasiones con muy pocos trabajadores y trabajadoras (ia veces incluso con una sola persona empleada!) lo que complica enormemente la tarea sindical, la adecuada atención y la necesaria coordinación.
7. El mundo del trabajo en general, y en los sectores de nuestra federación en particular, están cambiando radicalmente. Por ello debemos preguntarnos si no debemos cambiarnos igualmente nosotras y nosotros mismos: ¿podemos seguir funcionando como si nada hubiese ocurrido? Si queremos que el empleo y las condiciones de trabajo de nuestra gente sean mejores, Zerbitzuak está obligada a cuestionarse a sí misma, a repensar su estrategia, a abordar con ambición las necesarias adaptaciones organizativas y las formas de trabajo e innovar en los planteamientos de la negociación colectiva.
8. De cualquier manera, vaya por delante el reconocimiento a la entrega y trabajo diarios de las y los cuadros de estructura, liberados y liberadas por horas y delegados y dele-

## **VIII. KONGRESUA**

2017-12-12

IRUÑEA

gadas de Zerbitzuak. Más allá de lo mucho que nos queda por hacer, la Federación de Zerbitzuak sigue siendo referente en la lucha contra la precariedad y eso es posible gracias al esfuerzo colectivo. Zorionak eta eskerrik asko.

# 1

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

9. Las dos reformas de la negociación colectiva se han dejado sentir -y lo siguen y seguirán haciendo- muy duramente en los ámbitos de nuestra federación. La negociación de Zerbitzuak descansaba principalmente en el ámbito sectorial provincial. La Reforma impulsada por Zapatero ataca directamente este modelo. Por un lado, propicia la estatalización de la negociación otorgando el monopolio de la representación a las organizaciones patronales y sindicales del Estado; por otro lado, hace que el convenio provincial pierda su rango y pueda ser vaciado de contenido si así lo deciden los firmantes de los convenios estatales.

### **a) Las derivadas de la estatalización sectorial y de empresa**

10. Sin embargo, como hemos dicho a menudo, la estatalización de la negociación no es un fenómeno obligado por la ley: la ley otorga la posibilidad, pero la estatalización se lleva a término si las patronales y sindicatos se proponen hacerlo. Para la patronal estatal la estatalización es un chollo: la devaluación salarial a través de los convenios estatales llega en ocasiones al 50% respecto a nuestros convenios provinciales. A los sindicatos estatales les permite, hacerse con la mayoría en las mesas de negociación usurpando la representación que las trabajadoras y los trabajadores vascos nos dan en las urnas.

11. CCOO y UGT han optado por destruir nuestra negociación colectiva vaciando de contenidos nuestros convenios provinciales y optando por colaborar con la patronal en la extensión de la precariedad. Hoy nuestra reivindicación "Aquí trabajamos, aquí negociamos" cobran mayor sentido si cabe.

12. Desde que entró en vigor esta reforma se han creado varios nuevos convenios estatales: Limpieza de Edificios y Locales, Restauración Colectiva, Convenio de Droguerías y perfumerías Tienen todos un denominador común: el deterioro de condiciones laborales. En unos casos porque se endurecen los requisitos para tener derecho a la subrogación, en otros porque los salarios caen un 50%, en algunos directamente desaparece el concepto de antigüedad. En todos ellos los derechos económicos y sociales son inferiores a los recogidos en los convenios vascos.

13. En muchos casos van más lejos: se establecen cláusulas de reserva de materias para ser negociadas exclusivamente en el ámbito estatal e incluso en ocasiones se establecen artículos en los que se recoge la prohibición de abrir ámbitos de negociación inferiores al estatal. Las organizaciones firmantes asumen además el compromiso de no dinamizar la negociación en esos ámbitos, es decir, asumen un papel de bloqueo en iniciativas que supongan mejora en las condiciones de trabajo. El último ejemplo ha sido el del convenio de Grandes Almacenes.

14. ELA ha denunciado ante los tribunales esta estrategia porque entendemos que atenta a la libertad sindical: atenta a la propia esencia del sindicato que no es otra que negociar colectivamente las condiciones de trabajo. Esta denuncia pretendemos llevarla también ante instancias europeas.

15. La estatalización de la negociación no se realiza únicamente mediante convenios sectoriales estatales; nos viene igualmente con convenios de empresa estatales. Muchas de las empresas encuadradas en nuestra federación son de implantación estatal y pueden decidir adoptar esta estrategia. Ya tenemos algunos ejemplos en el comercio, como las cadenas de supermercados Dia y Lidl. En ambos casos las condiciones laborales y salariales son inferiores a las recogidas en los convenios provinciales de referencia de la CAPV y en el convenio de Navarra. La Reforma de Rajoy coadyuva a fortalecer esta tendencia al otorgar prioridad a los convenios de empresa en determinadas materias, entre otras el salario. De esta manera también se reducen salarios y se degradan las condiciones de trabajo. E, igualmente, queremos recordar que esta estrategia es impulsada no sólo por las patronales sino también por los sindicatos estatales.

### **b) Hemos hecho y vamos a hacer frente a la estatalización**

16. La estatalización nos afecta de manera grave y nos va a afectar más en los próximos años. Frente a ella hemos puesto en marcha iniciativas novedosas durante estos años: hemos ideado cláusulas para convenios de centro que nos blindan frente a la estatalización en la empresa. Punt Roma y Supermercados Lidl son algunos ejemplos. Ejemplos que hemos trasladado de unos territorios a otros. En Navarra también estamos abriendo camino en esta dirección.

17. Para ELA la estatalización no sólo es un problema de ámbitos de negociación: es un problema también de democracia, de respeto de unas mínimas reglas que deberían ser asumidas por todas las organizaciones, por respeto a la decisión de los trabajadores y trabajadoras que a través de las urnas otorgan una representación.

18. Pero sobre todo se trata de un problema de condiciones laborales: todos los convenios estatales creados han degradado las condiciones laborales que se recogían en nuestros convenios provinciales. Ningún convenio estatal ha supuesto una mejora. El ejemplo más ilustrativo, porque contiene todos los elementos mencionados, es el convenio de Restauración: contempla más jornada -en torno a 50 horas más que nuestros provinciales-, salarios un 50% inferiores e incorpora cláusulas que prohíben abrir otros ámbitos inferiores de negociación. A cambio, las organizaciones sindicales firmantes obtienen el monopolio de la negociación y prebendas sindicales en forma de liberados y liberadas pagados por las empresas.

19. Zerbitzuak ha impulsado dos Acuerdos Marco Sectoriales en la CAPV. Con ellos pretendemos frenar la estatalización y proteger nuestros convenios provinciales frente a la injerencia estatal. El primero en el sector del Comercio y el segundo en el sector de la Hostelería. En ambos casos se han podido llevar a cabo por la amplia mayoría que ELA acredita en esos sectores. Podemos afirmar además que esta estrategia de impulso de acuerdos marco forzó un cambio de posición en Confebask en relación con el Acuerdo Interprofesional.

20. En Nafarroa, al ser una comunidad autónoma, los convenios ostentan mayor rango que los convenios provinciales de la CAPV. La ley le da la posibilidad de estructurar la negociación y eso no es posible en los convenios provinciales de la CAPV. Nuestra propuesta para evitar la injerencia de los convenios estatales se ha concretado en plataformas que contenían cláusulas de estructura de la negociación para dar prioridad aplicativa a los contenidos de los convenios navarros. La mayoría sindical compuesta por las organizaciones sindicales estatales y la patronal Navarra se han opuesto a nuestra inicia-

tiva. Eso demuestra que su apuesta es la estatalización de la negociación también en Navarra. Es por ello que ELA está impulsando la negociación de un acuerdo interprofesional que combata la estatalización y proteja los convenios sectoriales también en Navarra.

### **c) La negociación sectorial**

21. Tanto en la CAPV como en Nafarroa tenemos a día de hoy muchos convenios provinciales bloqueados. El bloqueo favorece a la patronal. La limitación del periodo de ultractividad instaurado en la reforma de Rajoy contribuye a ello ya que con el tiempo caen los convenios. Por esa razón, hemos cuestionado la legitimación patronal, una legitimación otorgada por la parte sindical y no sustentada en una representación real en las empresas. Decidimos poner en cuestión un sistema en el que su única fuerza es la que le otorga nuestro reconocimiento, al mismo tiempo que bloquean la negociación. Este recorrido lo hicimos en solitario tanto en Bizkaia como en Gipuzkoa, con grandes dificultades en ambos casos, y que culminaron con un acuerdo en Bizkaia; no así en Gipuzkoa, donde recientemente hemos acometido el proceso por segunda vez.

22. Hay que señalar que ni los Acuerdos Marco ni el Acuerdo Interprofesional suscritos son herramientas suficientes para frenar la estrategia estatalizadora. Si los convenios decaen, si no se renuevan por aplicación de la ley, se aplicaría el convenio estatal en el supuesto de que lo hubiera. Por ello nuestro reto a corto plazo debe ser activar la negociación, activar las mesas de negociación y dinamizar la negociación colectiva.

23. En muchos casos en Zerbitzuak por las especificidades de nuestros sectores donde impera la subcontratación la negociación de empresa no es una alternativa real, hay contenidos -como por ejemplo la subrogación- que sólo pueden ser regulados en los convenios sectoriales. Por tanto, debemos reactivar la negociación sectorial, elaborando planes específicos sector a sector.

24. En aquellos ámbitos donde la alternativa de empresa o de centro de trabajo sea una alternativa real, tenemos que trabajar por abrir esos ámbitos de negociación.

### **d) El ámbito de lo subcontratado**

25. En los años 90 comenzó a generalizarse la subcontratación de actividades que se consideraban accesorias o secundarias respecto a la actividad principal de las empresas. La administración pública y las grandes empresas impulsaron con decidido entusiasmo esta fórmula y externalizaron parte de las actividades que antes eran prestadas por personal contratado de manera directa. Como resultado de ese impulso hoy las administraciones vascas tienen más personal subcontratado que personal propio: se calcula que más de 45.000 personas en CAPV y de 20.000 en Nafarroa prestan servicios para la administración a través de empresas subcontratadas. La subcontratación persigue dos objetivos: reducir los salarios (en torno a un 30%) y disponer de plantillas más flexibles: la estrategia de las administraciones vascas y no pocas empresas ha sido todo un éxito. Por si esto fuera poco, facilita enormemente la extensión de redes clientelares que afectan directamente a la política de contratación de empresas.

26. ELA presentó en 2012 dos ILPs, una en Nafarroa y otra en la CAPV. El objetivo era regular el empleo y las condiciones de trabajo del personal subcontratado. Pretendíamos garantizar la estabilidad en el empleo de las personas subcontratadas, establecer como

mínimo de aplicación el convenio del sector correspondiente y que se regularan sanciones para las empresas que incumplieran la normativa laboral. En Navarra fue parcialmente aceptada por todos los partidos políticos, aunque la extensión total de la subrogación por ley que pretendíamos fue limitada en el trámite parlamentario de enmiendas.

27. En la CAPV el PNV puso innumerables trabas a su tramitación. Quisieron evitar incluso la discusión en el Parlamento amparándose en cuestiones jurídicas. Su objetivo no se cumplió y la discusión sobre la misma fue llevada al parlamento. La mayoría parlamentaria, en coherencia con la política neoliberal de recortes, optó por un texto alternativo que no recoge ninguno de nuestros objetivos. Nos lo dijeron claro: la aceptación de nuestra ILP supondría una renuncia a hacer licitaciones a la baja. Esta decisión muestra claramente lo que a este gobierno le importa el empleo y las condiciones de trabajo de un colectivo principalmente femenino.

28. La recogida de las más de 110.000 firmas en la CAPV y las más de 14.000 en Nafarroa para la presentación de esas iniciativas legislativas nos sirvió para socializar una problemática muy extendida y agravada por las políticas presupuestarias de las dos comunidades y por las dos últimas reformas laborales, así como la problemática del empleo y las condiciones de trabajo de las subcontratas. En el proceso de tramitación lo dijimos claro: para ELA el trabajo de las ILPs no termina en las decisiones parlamentarias. A partir de aquí la federación de Zerbitzuak se puso como objetivo el trabajo en el ámbito subcontratado de la administración.

29. La administración no puede eludir la responsabilidad que tiene respecto del empleo subcontratado. La política presupuestaria de ajustes que están llevando a cabo tiene una incidencia directa sobre el empleo y las condiciones de trabajo. Por ello, a nuestro juicio quien determina el precio que se otorga a los servicios, quien aprueba los pliegos, debe estar muy presente en los procesos de negociación, esta es una responsabilidad que no se puede subcontratar.

30. Por un lado, hemos impulsado procesos de equiparación a nivel de CAPV en sectores dependientes del Gobierno Vasco como la Limpiezas de Osakidetza, Limpiezas de Educación o Gestión Directa de comedores escolares donde hemos conseguido resultados muy importantes, llegando en algunos casos a la equiparación total de condiciones salariales y sociales y, en otros, estamos muy cerca de conseguirlos. En el sector de Ambulancias nuestra reivindicación ha sido también la equiparación de condiciones pero estamos en minoría, y las otras organizaciones sindicales no asumen este objetivo.

31. Los sectores subcontratados por las Administraciones Forales y municipales constituyen un eje principal de trabajo a desarrollar en los próximos años por nuestra federación. En algunos ámbitos, como Limpiezas de Diputación de Gipuzkoa y de Bizkaia, hemos conseguido acuerdos de equiparación mejorando sustancialmente las condiciones de trabajo. Tenemos que extender este plan a otros territorios y a otros sectores.

32. En la administración municipal también hemos llevado a cabo dinámicas de negociación de centros de trabajo. Hemos decidido llevar el debate de la ILP institución a institución, presentando mociones en cada ayuntamiento para ser debatidas en los plenos. Vamos a hacer seguimiento de los pliegos de condiciones de cada subcontrata municipal (Limpieza, Limpieza viaria, Gestión deportiva, Jardinería, OTA...) y vamos a hacer un trabajo de sindicalización de esos centros. Si queremos dignificar las condiciones de trabajo de estos colectivos tenemos que abrir ámbitos de negociación, incluir cláusulas de garantía de aplicación de esas condiciones e insertarlas en los pliegos para que sean vinculantes.

33. En Nafarroa la ILP sigue en discusión ya que se está tramitando en el Parlamento una nueva Ley de Contratos Públicos. ELA exige la inclusión por ley de cláusulas sociales

que garanticen la cantidad y calidad del empleo, así como una mayor participación sindical en los procedimientos de contratación pública. Se hace necesario ampliar las garantías de su cobertura para que ningún ámbito subcontratado quede fuera. En relación a los ámbitos subcontratados del Gobierno Foral queremos explorar diferentes alternativas y dinámicas de negociación para la mejora de las condiciones de trabajo. En el ámbito municipal hemos trabajado convenios de centro en el ámbito de la Gestión deportiva con muy buenos resultados. Tenemos que extender estos ejemplos a otros municipios y a otros sectores.

34. Zerbitzuak defiende el mantenimiento de los servicios públicos en el ámbito público Sin embargo, eso no se traduce en que la solución de las privatizaciones consista en acometer procesos de publicación que obvian a las personas que durante años han trabajado en determinados servicios a través de empresas subcontratadas y en peores condiciones. Si se plantean procesos de reversión, estos deben contemplar como mínimo el respeto al empleo existente y el mantenimiento de sus condiciones de trabajo.

35. En ocasiones nos hemos encontrado ante planteamientos de publicación que perseguían el ahorro de costes en colectivos que fruto de las luchas que han desarrollado a lo largo de los años, han conseguido condiciones laborales y salariales óptimas. Nos hemos encontrado incluso planteamientos de publicación que se han realizado en plena huelga, con el único propósito de desactivarla. ELA no va a aceptar planteamientos de publicación basados exclusivamente en la rentabilidad y mucho menos como medidas antihuelga.

#### **e) Atención al outsourcing**

36. Decimos, con la Confederación, que la lucha contra la precariedad tiene que ser el eje principal de trabajo de Zerbitzuak durante los próximos años. Pues bien, buena parte de nuestros planes tiene que ir dirigido a combatirla. En muchos sectores, aún a pesar de estar vigentes convenios suscritos con la patronal, esta los incumple. Son muchas las ocasiones en las que los trabajadores y trabajadoras debemos acudir a los tribunales o iniciar medidas de conflicto para que nuestros derechos sean respetados y las condiciones contempladas en los convenios, se cumplan.

37. Una nueva fuente de precariedad a sumar a las ya existentes vienen de la mano de las nuevas estructuras de empleo que se están generando, la externalización en su versión más cruda: las empresas outsourcing.

38. Esta nueva modalidad de empleo contiene todos los elementos de precariedad imaginables: inestabilidad laboral, flexibilidad, trabajo a destajo, condiciones salariales que rozan el salario mínimo interprofesional, ausencia de complementos de antigüedad a las bajas, pésimas condiciones de seguridad y salubridad... Hablamos de la explotación en su versión más cruda.

39. La crisis de principios de los 90 se saldó con la creación de las Empresas de Trabajo Temporal. Estas empresas fueron reguladas en el año 94 estableciendo que debían aplicar las condiciones de las empresas principales en determinadas materias entre ellas el salario. De la reciente crisis hemos salido con la proliferación de las empresas outsourcing. Muchas de ellas son ETTs reconvertidas en empresas de servicios a las que no se aplica la normativa del 94 pero que en la práctica hacen lo mismo. Habíamos conocido la subcontratación de las actividades auxiliares, pero la fórmula outsourcing es otra vuelta de tuerca. Se externalizan no ya actividades secundarias, sino la propia actividad principal. Prestan sus servicios en las instalaciones de la empresa principal, en las mismas

cadenas de producción pero en condiciones distintas a las de otras personas que realicen las mismas actividades bajo el paraguas de convenios distintos. Constituyen una grave discriminación de unos y unas trabajadoras frente a otras. Un ejemplo en Zerbitzuak lo encontramos en el sector hotelero, las denominadas "las kellys", personas que se dedican a la limpieza de habitaciones en los hoteles bajo el paraguas, en muchas ocasiones, de convenios estatales de empresa con condiciones de auténtica esclavitud.

40. Sería un error pensar que esta problemática afecta sólo a un sector. La patronal encuentra en estas empresas una fórmula para inaplicar los convenios sectoriales, reducir costes y aumentar sus beneficios, plantillas flexibles que trabajan por días, por horas... Hablamos de colectivos muy vulnerables que no tienen garantizado su puesto de trabajo ante decisiones de cambios de empresa.

41. Esta estrategia patronal y este tipo de prácticas, se extienden como la pólvora. Combatir todas las fórmulas ideadas con el objetivo de precarizar el empleo es un reto que como federación y como sindicato nos interpela directamente. Nosotros y nosotras también tenemos que diseñar estrategia y tenemos que tener plan y alternativas de trabajo. En estos ámbitos debemos incluir la subrogación como reivindicación esencial. La estabilidad en el empleo debe ser el paso previo para la conquista de mejores condiciones de trabajo. Ya tenemos algunas experiencias positivas pero los resultados son desiguales por sectores, territorios y comarcas. Trabajar la respuesta implica redoblar esfuerzos, organizarnos mejor, coordinarnos entre las federaciones y plantear alternativas de trabajo y de negociación colectiva.

42. Para combatir esta realidad es imprescindible implicar a nuestros delegados y delegadas de las empresas principales. Debemos pedirles, urgirles, a una mayor nivel de exigencia, un auténtico cambio de rol. Necesitamos socializar la problemática, recabar información, conocer dónde están implantadas, saber cuáles son sus condiciones de trabajo... No podemos funcionar como compartimentos estanco. Si no hacemos este trabajo, en unos años, sufriremos las consecuencias: más áreas externalizadas, más eventualidad, peores condiciones de trabajo y menor capacidad del sindicato para incidir en condiciones de trabajo que vienen de la mano de convenios de empresa estatales. La caída salarial y de las condiciones de trabajo puede ser gravísima.

#### **f) Múltiples retos: salud laboral, género, jóvenes, Jaietan denok jai, huelgas....**

43. En cuanto a contenidos en la negociación colectiva hay que retomar lo señalado al inicio de la ponencia. El panorama de la negociación cambia, las condiciones de trabajo se recrudecen, las nuevas estructuras de empleo son ejemplos de precariedad máxima, si esta es la realidad el sindicato, la federación, se tiene que replantear sus propuestas y adaptarse al medio. Si algo sabemos en la Federación de Zerbitzuak es que cada sector, cada empresa, cada centro es distinto y que, por tanto, no podemos hacer planteamientos a troquel. Tenemos que hacer análisis compartidos con nuestros delegados y delegadas en cada sector y en cada ámbito y nuestras propuestas y plataformas deben diseñarse en función de sus especificidades. Habrá reivindicaciones comunes (cláusulas anti-reforma, propuestas de incrementos salariales...) pero también debemos incluir propuestas que den respuestas a las realidades de cada sector.

44. Somos una federación mayoritariamente femenina y debemos incorporar el análisis de género: analizar sus condiciones de trabajo, detectar las discriminaciones contractuales, segregar categorías, captar las problemáticas específicas de mujeres, incluidas las

que tienen que ver con la salud laboral. Asimismo, Zerbitzuak va a asumir un papel activo en el aprendizaje colectivo que precisamos como organización sindical feminista, de manera que el empoderamiento derivado de las luchas de colectivos feminizados no responda a improntas personales, sino a dinámicas planificadas, impulsadas y dinamizadas desde la propia organización.

45. Es precisamente, en esos sectores feminizados donde más abusivamente se recurre a la contratación parcial; hasta el punto de que hay empresas que ya han dejado de contratar a jornada completa. En Zerbitzuak hemos desarrollado diversas fórmulas para hacerles frente que están resultando muy eficaces: como la consolidación de horas complementarias o la de establecer jornadas mínimas. Queremos que estas fórmulas cobren centralidad en los próximos años.

46. Es urgente incorporar el trabajo relacionado con la prevención y la salud laboral. Ya hemos empezado en algunos sectores y somos conscientes de que en esta materia tenemos muchos déficits. Pero lo que vamos trabajando nos indica que es un campo que nos abre muchas oportunidades. Tenemos que exigir los planes de prevención en cada empresa, y velar por su cumplimiento. En el corto-medio plazo hay que centrar las prioridades a trabajar. Esta materia tenemos que incorporarla en nuestros planes de trabajo y en el ámbito de responsabilidad de nuestros delegados y delegadas. En este campo también tenemos que hacer análisis diferenciados por género.

47. La proliferación de franquicias es otra cuestión que nos va a preocupar y ocupar. Grandes y medianas cadenas de distribución recurren cada vez más a la fórmula de establecimiento franquiciado para explotar su marca y vender su producto. Un modelo organizativo que en muchos casos impide la propia representación sindical, con todo lo que ello conlleva.

48. Las diversas fórmulas para aplicar dobles escalas salariales son también una práctica empresarial muy habitual. Los últimos ejemplos los tenemos en el convenio de la banca y Kutxabank, donde se ha creado una "nueva" categoría, inferior a las preexistentes. Desde Zerbitzuak estamos resueltos a combatir cada una de esas prácticas con todos nuestros medios.

49. Merecen especial atención la existencia de varios sectores en la federación cuyas plantillas está compuestas mayoritariamente por gente joven. Las empresas aprovechan las excesivas tasas de empleo juvenil para precarizar aún más las condiciones de trabajo: contratación temporal, jornadas parciales y salarios de miseria. Trabajos que las personas jóvenes conciben como de paso, se están convirtiendo en la práctica en su única alternativa para trabajar. De ahí, la firme apuesta de zerbitzuak de organizar y sindicalizar estos ámbitos.

50. En relación con el comercio no hay duda de que en los próximos años las grandes cadenas van a tratar de abrir en domingos y festivos. Estamos muy orgullosos de nuestra campaña Jai Egunetan Denok Jai, de sus resultados. Para nosotros y nosotras es una cuestión no sólo laboral sino de modelo de sociedad. Se trata de defender condiciones de trabajo, la conciliación de la vida laboral y familiar, y de fomentar otros valores y otra cultura distinta al consumismo. En la CAPV somos una isla en el estado pese a tener la misma legislación y tenemos una enorme responsabilidad: porque debemos seguir siéndolo. En Navarra el sindicato debe seguir interpelando y tratando de condicionar al Gobierno para que de pasos reales en el cumplimiento de su propio acuerdo programático, que establece la defensa política de las 0 aperturas.

51. Nuestro mundo, el mundo de Zerbitzuak, es un mundo en el que está vigente el conflicto de intereses: por eso reivindicamos la huelga como instrumento para el cambio y la mejora de las condiciones de trabajo. El valor de la huelga es más evidente que nunca

en estos tiempos en los que persiguen neutralizarla con servicios mínimos abusivos, en ámbitos en los que nunca antes se habían planteado. No son pocas las ocasiones en las que, las empresas pretenden minimizar los efectos de la huelga contratando personas que hagan las funciones de los huelguistas, sustituyéndolos de manera ilegal. En estas ocasiones debemos actuar con rapidez instando actuaciones por parte de la inspección de trabajo y acudiendo a la vía jurisdiccional solicitando medidas para que cese de manera inmediata la actitud de la empresa. Además, la caja de resistencia es imprescindible en sectores con salarios tan bajos como los de nuestra federación para sostener el conflicto. Sólo es posible luchar contra la precariedad con instrumentos tan potentes como la caja.

52. La caracterización de los conflictos es un elemento también muy importante para ganar adhesiones. Las iniciativas desarrolladas en algunos de ellos nos llevan a sacar conclusiones: tenemos que ser imaginativos y ensayar diferentes modelos que nos ayuden a la proyección mediática y a la socialización de nuestras reivindicaciones.

### **g) Mucho por hacer en la política de alianzas**

53. Nos gustaría estar en otro estadio en lo que a alianzas se refiere. Pero la realidad resulta muy dura.

54. En los últimos años estamos sufriendo el ataque en la negociación colectiva de organizaciones que dicen defender la negociación colectiva provincial pero por la vía de los hechos vacían de contenidos nuestros convenios a través de la estatalización de la negociación, deterioran sus contenidos e incluso impiden a la mayoría sindical abrir ámbitos de negociación.

55. Por estrategia y por modelo sindical nuestro aliado natural en la negociación colectiva es LAB. Si queremos ser efectivos e incidir en las condiciones de trabajo de las trabajadoras y trabajadores de Hego Euskal Herria estamos obligados a hacer un recorrido conjunto. En los últimos años han sido pocos los espacios de colaboración. Sin embargo podemos afirmar que si hoy tenemos un Acuerdo Marco para el Sector de Hostelería es por el trabajo conjunto desarrollado sin el que no hubiera sido posible. Tenemos que profundizar en los espacios donde la colaboración sea posible y diseñar estrategias y acciones conjuntas. En esta línea, resaltar que la razón de ser de las alianzas es que nos resulten operativas, dejando atrás las inercias de unificar plataformas con quienes no compartimos líneas estratégicas de negociación colectiva. En muchos sectores la suma ELA-LAB nos da mayorías que nos permitirían condicionar los contenidos de la negociación colectiva.

## 2

## ORGANIZACIÓN

56. El capítulo organizativo es el ámbito en el que más clara y eficazmente podemos influir, con vistas a mejorar nuestra eficacia sindical. En este capítulo, más que ningún otro, por tanto, reside nuestra principal responsabilidad. Necesitamos más militantes, responsables mejor capacitados, planes de trabajo más ambiciosos y trabajar conforme a nuestros propios objetivos. Tenemos que pasar de trabajar de manera reactiva a formas planificadas de trabajo.

57. Por eso el capítulo de organización exige asumir nuestros errores y plantear correcciones desde la dirección hasta la última persona militante.

### **a) Fortalecer los cuadros de la federación**

58. En los últimos años, nuestra federación ha crecido en afiliación, en militancia, y son más también las personas responsables de la federación en las comarcas, los y las miembros de Secretaría. Las cargas de trabajo existentes y la exigencia impuesta en el trabajo a desarrollar nos ha llevado a reforzar varias comarcas con la incorporación de nuevas personas.

59. Esta incorporación de los miembros de secretaría, sin embargo, no se ha realizado con la deseable planificación y cuidado. Las urgencias, las necesidades más inmediatas, nos han llevado a incorporar a las personas en la organización sin un mínimo periodo formativo, sin análisis de sus necesidades, y sin la necesaria tutoría. Debemos asumir nuestra responsabilidad en esta cuestión y tenemos la obligación de facilitar la inmersión de estas personas en las tareas que vayan a desarrollar. Hemos extraído conclusiones de los errores cometidos y hemos diseñado un plan para las nuevas incorporaciones. Estamos decididos a ser exigentes en la elaboración de un plan formativo adaptado a las responsabilidades que cada persona tiene en su ámbito de responsabilidad.

60. Junto a esas nuevas incorporaciones tenemos miembros en la secretaría con gran experiencia, que han ido acumulando un conocimiento y unas formas de trabajo que queremos que sean referente para las nuevas incorporaciones y que por tanto, queremos que desarrollen una labor de tutoría. Estamos obligados a transmitir el conocimiento adquirido y compartir nuestras buenas prácticas.

61. Pero la formación debe extenderse también a toda la secretaría. Tenemos que homogeneizar nuestras formas de trabajo, la planificación, la elaboración de los diagnósticos y los indicadores que nos permitan evaluar si nuestros objetivos y nuestros resultados van en la misma dirección. También debemos profundizar en las habilidades requeridas para desempeñar determinadas funciones. Si queremos mejorar en eficiencia tenemos que profundizar en estos aspectos.

### **b) Exigencia de planificación, comenzando por la dirección**

62. La planificación debe empezar desde la propia dirección de la federación. Debemos ser motor de cambio y por ello estamos obligadas a planificar y a centrar bien las prioridades. Además somos depositarios de las buenas prácticas y por tanto debemos trasladar las experiencias positivas de unos territorios a otros, así como establecer mecanismos que favorezcan la coordinación de la acción sindical en las empresas presentes en todos los territorios. Tenemos que impulsar los cambios en las formas de trabajo, incorporar análisis, establecer métodos de trabajo dando ejemplo, ser receptivos y aprender de la experiencia de toda la militancia. En negociación colectiva hay mucho por hacer. Tenemos que ser imaginativos, impulsar nuevas dinámicas y huir de las inercias.

63. A lo largo de los años en muchos sectores de la federación nos hemos ido alejando de los modelos clásicos organizativos y hemos ido poniendo en práctica diferentes iniciativas y métodos de trabajo. Han sido respuestas a una cruda realidad que nos ha venido dada y que ha hecho que nos hayamos ido adaptando. Pero estas prácticas han respondido a improntas personales que luego hemos ido reproduciendo en diferentes ámbitos. La estructuración organizativa de la federación debe ser una decisión estratégica de la federación y la dirección está obligada a impulsarla en las distintas áreas de responsabilidad.

### **c) Responder a la heterogeneidad de nuestra federación**

64. Para empezar, queremos resaltar que en Zerbitzuak las pymes representan gran parte del tejido empresarial. La necesidad de organización y sindicalización, no son ajenas al ámbito de pymes, por lo tanto, la coordinación y trabajo en equipo con las y los responsables de pymes es primordial.

65. Por otro lado, Zerbitzuak tiene ámbitos de trabajo bien diferenciados que requieren de fórmulas organizativas distintos.

66. La empresa clásica, entendiéndola por tal la que tiene un único centro de trabajo, es una excepción en nuestra federación. Tenemos que impulsar en ellas planes de trabajo partiendo de diagnósticos concretos, marcándonos objetivos y tareas a desarrollar para cumplir alcanzarlos. Asimismo debemos establecer indicadores que nos permitan evaluar si vamos en la dirección correcta. Es necesario organizar y dinamizar las secciones sindicales, compartir los objetivos y repartir responsabilidades entre las personas que componen la sección sindical en función de sus habilidades y conocimientos.

67. En determinados sectores multicentros (Limpieza, Colectividades, Gestión directa...) llevamos tiempo trabajando la configuración de equipos de militantes, equipos cuya misión principal es la visita a los centros de trabajo. La visita nos permite llegar a la afiliación, conocer sus problemáticas, hacer diagnósticos, nos orienta el trabajo a realizar y nos permite tener un conocimiento de la realidad. Nos permite ser un sindicato muy pegado al suelo, muy cercano a los centros de trabajo. Buena parte de nuestros resultados afiliativos se explican por el desarrollo de nuestros equipos de trabajo.

68. Debemos dar prioridad a esta sistemática de trabajo. Extraer conclusiones y trasladar las dinámicas positivas de unas comarcas a otras y de unos sectores a otros. Cada comarca debe tener un plan dirigido a consolidar los equipos existentes y ver las posibilidades de crearlos donde no los haya. Los resultados son desiguales y por tanto, debemos marcarnos objetivos en esta tarea. Si queremos avanzar en afiliación, elecciones y en abrir nuevos ámbitos de negociación colectiva en cada comarca, debemos tener un plan

para impulsar la configuración de equipos en más sectores: Ambulancias, Gestión Deportiva, Limpieza Viaria, Oficinas y Despachos, Hoteles... entre otros.

69. Tenemos que avanzar en el liderazgo de equipos. Si queremos que las reuniones y el aprovechamiento del crédito sindical sean efectivos, debemos planificarlas bien. Las reuniones deben estar previamente preparadas, con objetivos compartidos, con responsabilidades muy concretas y con asignación de tareas a cada una de las personas que lo componen.

70. Tenemos que empoderar esos equipos. Para ello urge analizar las necesidades de las personas que los componen para realizar el trabajo que les pedimos, analizar también sus habilidades y hacer planes formativos para profundizar en su grado de autonomía y que ello permita a los responsables de secretaría delegar tareas.

71. En los próximos años hemos decidido centrar nuestros esfuerzos en trabajar el ámbito subcontratado. Un primer paso sería empezar por trabajar el ámbito de la administración. Se trata de sectores como limpieza, Gestión Deportiva, Limpieza Viaria, Jardinería, Servicios Informáticos... entre otros. Hemos adaptado nuestro sistema informático a fin de definir mejor los ámbitos de responsabilidad y a fin de poder establecer planes concretos comarca por comarca y sector a sector. Estamos convencidos y convencidas que es un ámbito interesante de trabajo que nos permite avanzar en afiliación, en elecciones, organización y negociación colectiva. A nivel organizativo tenemos que mejorar en la información que necesitamos para trabajar este ámbito, completar los mapas de centros y empresas y para ello se hace imprescindible mejorar la coordinación entre la Federación de Gizalan y de Zerbitzuak. Tenemos que establecer cauces de comunicación en las comarcas que nos permitan compartir la información.

72. En la subcontratación del ámbito privado también se hace necesario tener los mapas de empresas que operan en la empresa privada. Es importante trabajar conjuntamente con la federación de Industria y Construcción y compartir la información de las subcontratas y empresas outsourcing que operan en esas empresas.

73. En algunos casos esa coordinación entre federaciones debería ir más allá del mero traslado de información, estableciendo planes de trabajo conjuntos y compartidos entre delegados/as de empresas principales y/o de la administración pública y las plantillas de los ámbitos subcontratados.

#### **d) la afiliación imprescindible en nuestro modelo sindical.**

74. La afiliación es una de las señas de identidad de nuestro modelo sindical. La militancia de ELA está muy comprometida con el trabajo de afiliación porque entiende que afiliación y modelo de contrapoder van de la mano. El periodo intercongresual a pesar de haber estado marcado por una fuerte crisis económica, ha sido muy positivo en términos de afiliación en lo que a Zerbitzuak se refiere. Debemos felicitarnos por el trabajo realizado en altas, por los resultados netos muy positivos año tras año. Y debemos felicitarnos porque estamos afiliando en sectores de mucha precariedad lo que indica que vamos por el buen camino. Estamos muy orgullosas de que la gente que en peores condiciones está tenga a nuestra federación como referente para trabajar por la mejora de sus condiciones de trabajo y estamos convencidos que al próximo congreso llegaremos con más de 30.000 afiliados y afiliadas.

75. El impulso de la negociación colectiva, la apertura de nuevos ámbitos de negociación, los primeros convenios impulsados y nuestro trabajo realizado en el mundo de la subcontratación nos han reportado tasas de afiliación muy importante. Esta es la línea a seguir. Seremos un proyecto atrayente si somos capaces de mejorar las condiciones de trabajo.

76. Queremos hacer especial mención al trabajo realizado por nuestras militantes. El éxito de la afiliación se lo debemos a ellas y ellos. Allí donde tenemos equipos de militantes que día a día visitan los centros de trabajo llegamos a la gente, estamos cerca de los problemas, es donde mejores resultados afiliativos estamos teniendo. Tenemos que trabajar por incorporar más personas militantes y lo tenemos que hacer en todos los sectores, empresas y centros de trabajo. Si lo hacemos, seguiremos mejorando aún más nuestra afiliación.

**e) A por el 40 % de representación en la CAPV  
y seguir creciendo en Nafarroa**

77. Respecto a las elecciones sindicales, señalar que el trabajo en nuestra federación es muy complejo. Se trata de empresas con censos muy elevados y con multitud de centros de trabajo repartidos en muchas ocasiones por cada territorio. La complejidad de las elecciones hace que los equipos militantes sean imprescindibles para llevar a cabo esta tarea y conseguir los objetivos que nos marcamos. Los resultados positivos en algunos sectores se explican por el trabajo llevado a cabo por nuestra militancia. Llegamos más y mejor. Los cambios frecuentes de empresas y centros hacen que la tarea en elecciones sea permanente.

78. En el ámbito de elecciones también tenemos que mejorar en planificación, planificación que debe realizarse a nivel comarcal y provincial. Tenemos que trabajar las elecciones con un año de antelación a su vencimiento, planificar las personas que van a ir encabezando nuestras candidaturas, marcarnos objetivos de votos, planificar la renovación donde sea necesario y distribuir y concretar las tareas que van a ser llevadas a cabo por los miembros de la Sección Sindical o equipo correspondiente. Es importante continuar con el camino iniciado en la colaboración interterritorial para el trabajo de elecciones sindicales en empresas con implantación en distintos territorios.

79. Las elecciones sindicales tienen mucha importancia en nuestra federación por varios motivos: nos otorgan la legitimidad y la representación en las mesas de negociación, nos permiten abrir o no ámbitos nuevos de negociación, sindicalizar las empresas y son nuestra herramienta para ampliar nuestra base militante y por tanto, nuestros equipos.

80. Por último estaría el ámbito que llamamos de expansión. Es en los sectores de Zerbitzuak donde más empleo se está creando y son muchas las nuevas empresas que están surgiendo. Si queremos crecer como federación, mejorar nuestra implantación y buscar nuevos nichos de trabajo para extender nuestro proyecto, debemos incorporar en nuestra agenda las empresas nuevas. En cada comarca y en cada territorio debemos tener listados permanentes de empresas nuevas a trabajar. Este es uno de los puntos a trabajar en las reuniones de equipo y en las reuniones de coordinación territoriales.

81. No podemos olvidar las elecciones de carácter supra-comarcal. Buena parte de nuestros equipos viene de ahí y por tanto es una prioridad trabajarlas: trabajar las candidaturas pensando en las personas que van a componer los equipos y compensar las comarcas en función de las necesidades de la federación.

82. Las reuniones de coordinación territorial nos sirven para decidir los ámbitos a trabajar de manera prioritaria y ponernos a trabajarlos.

#### **f) Nuestra militancia, un valor en alza**

83. A lo largo de la ponencia nos hemos referido en varias ocasiones a nuestra militancia. Hemos concluido que buena parte de nuestros buenos resultados en afiliación, elecciones y en negociación colectiva se debe al trabajo que nuestros equipos militantes vienen desarrollando. Hemos ido configurando equipos con resultados distintos en territorios, sectores y comarcas. Debemos profundizar en ello y extender las buenas prácticas.

84. Una tarea en el futuro inmediato para nuestra federación debería ser reflexionar sobre los espacios de participación de nuestra militancia en los órganos. Es cierto que nuestra cultura organizacional ha estado impregnada de formas de funcionamiento que no responden a la realidad de nuestros sectores. Sectores muy dispersos, con una configuración del empleo fuertemente feminizada. Hemos ido creando y configurando espacios fuera de lo estatutariamente organizado y a futuro debemos reflexionar sobre la configuración y estructura de la federación.

85. A nivel confederal hemos ido avanzado en el diagnóstico sobre el cambio organizacional pro-equidad de género y esta es una cuestión que interpela directamente a la Federación de Zerbitzuak. Si queremos que cada vez más mujeres formen parte de nuestra militancia, sería interesante habilitar espacios, nuevas formas de participación que facilite la participación de las mujeres en la vida del sindicato.