Balance negociación colectiva en la CAV en 2024

Este mes hemos presentado en rueda de prensa el balance del 2024 de negociación colectiva. En el año 2024 en Euskadi se firmaron 18 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 37.000 personas trabajadoras y 212 convenios de empresa dando cobertura a 23.200 personas trabajadoras.

Años anteriores

En el año 2022 en Euskadi se registraron 21 convenios colectivos sectoriales que dan cobertura a 51.500 personas trabajadoras y 182 convenios de empresa con cobertura para 28.656 personas trabajadoras.

En el año 2023 en Euskadi se registraron 21 convenios colectivos sectoriales dando cobertura a 118.710 personas trabajadoras y 230 de empresa con cobertura para 29.758 personas trabajadoras.

En estos tres últimos años se han firmado 60 convenios colectivos sectoriales, dando cobertura a más de 227.000 personas trabajadoras manteniéndose la tendencia al alza y dando un fuerte impulso a la negociación colectiva sectorial provincial.

Las causas que han dinamizado las negociaciones y la firma de los convenios son diversas, entre ellas podemos destacar; la gran conflictividad mantenida en la calle en defensa de los convenios colectivos sectoriales, los buenos datos en materia de producción y beneficios de las empresas tras la crisis de la COVID; la subida de precios y los altos niveles de los IPC, todo ello nos ha empujado a transversalizar la protesta y a obtener resultados actualizando buena parte de los convenios colectivos sectoriales y recuperando en gran medida la referencia al IPC para elevar salarios.

Al finalizar el año 2024 el 65,5% de la población trabajadora se encontraba con sus convenios actualizados, el 29,9% tenía sus acuerdos en situación de prórroga y únicamente el 4,6% con sus convenios decaídos (16 convenios), siendo estos los mejores datos desde la aprobación de la restrictiva reforma laboral de 2012 (PP).

Tasa de cobertura

La tasa de cobertura que ofrece CCOO de Euskadi en materia de negociación colectiva, es decir, cuántas personas se encuentran bajo el paraguas de los convenios que firmamos, teniendo en cuenta tanto los convenios sectoriales como los convenios de empresa, es de un 77%, de 60.284 personas trabajadoras que han renovado sus condiciones de trabajo en el año 2024, CCOO de Euskadi hemos avalado las que dan cobertura a 46.201.

Salarios y jornada de trabajo

La media salarial en Euskadi, según datos del INE supera ligeramente los 32.000€ brutos (2285*14 pagas) y la media de la jornada de trabajo en computo anual según el CRL son 1695 horas año. Este último dato no quiere decir que, en la CAPV, la reducción de jornada a 37,5 h. pactada entre sindicatos y gobierno no vaya a afectar, según los datos que manejamos en CCOO de Euskadi los convenios colectivos sectoriales provinciales afectados serian 50 y las personas trabajadoras que se verán afectadas por esta reducción serán 195.000. (Comercio, Hostelería, Transportes, Logística, Distribución, Manufacturas, Industria agroalimentaria, etc.).

Además, si tenemos en cuenta los convenios de ámbito estatal con aplicaciónen la CAV el número de personas trabajadoras afectadaspor la reducción de jornada a 37,5 h. sube hasta las 357.000.

En el sector público

En la CAPV, la negociación colectiva se encuentra en vía muerta desde el año 2010/2011. Desde entonces no ha habido renovación en las condiciones de trabajo más allá de puntuales acuerdos parciales y de la aplicación, en virtud de los presupuestos generales, de las actualizaciones salariales establecidas en los mismos.

Con los cambios producidos en el seno del Gobierno Vasco tras las últimas elecciones autonómicas, se hicieron públicos por parte del Lehendakari una serie de gestos y declaraciones que apuntaban a cambios inminentes en la gestión tanto del personal laboral como funcionario en cuanto a las relaciones laborales. De momento esos cambios no han llegado y una gran parte de estos colectivos siguen en la calle reivindicando sus derechos.

Azken hauteskunde autonomikoen ondoren, Lehendakariak zenbait keinu eta adierazpen egin zituen lan-harremanei dagokienez lan-kontratuko langileen eta funtzionarioen kudeaketan berehalako aldaketak izango zirela adierazteko. Oraingoz, aldaketa horiek ez dira iritsi eta langile horietako askok kalean jarraitzen dute beren eskubideak aldarrikatzen.

Euskadiko CCOOk negoziazio kolektiboaren arloan eskaintzen duen estaldura-tasa, hau da, sinatzen ditugun hitzarmenen babespean dauden pertsonak, sektoreko hitzarmenak eta enpresako hitzarmenak kontuan hartuta, %77koa da, 2024an 60.284 langile lan-baldintzak berritu dituztenak. Euskadiko CCOOk 46.201langileri estaldura ematen dietenak bermatu ditugu.

Sobre la conflictividad laboral en los últimos años

En el periodo 2012/2019, ambos incluidos,la media por año se sitúa en 249 huelgas, destacando los años 2013 y 2019 con 350 y 308 huelgas respectivamente.

En los años 2021, 2022, 2023 y 2024 el número de huelgas ha sido respectivamente 248, 342, 325 y 237. Esta reducción en el número de huelgas está ligada al incremento de convenios colectivos firmados en los últimos años.

Esta desaceleración no se corresponde con el número de conflictos colectivos presentados ante el PRECO, más o menos se mantienen, en el año 2023 fueron 645 afectando a 142.824 personas trabajadoras y en el año 2024 han sido 599 afectando a 151.354 personas trabajadoras.

Las materias objeto de discusión han sido:

- Impugnación de decisión o práctica de empresa.
- Interpretación o aplicación de normas y pactos o convenios colectivos.
- Interpretación o aplicación de normas legales.
- Desacuerdos o estancamiento de negociaciones de convenios o pactos de empresa.

¿Y para 2025?

Principios y criterios de Negociación Colectiva en la CAV para 2025

Enumeramos a continuación los contenidos que tendremos en cuenta en las mesas de negociación de los convenios colectivos del ámbito de la CAV:

Salarios, pluses, complementos, etc. (Referencia IPC)

Jornada (acuerdos para la reducción, control y adaptación de la misma)

Licencias y permisos (adecuación y mejora de los mismos)

Conciliación (mejora, adaptación y garantías)

Contratación (medidas para su seguimiento, limitaciones y correcta aplicación)

Teletrabajo y trabajo a distancia (vigilancia, control y mejora)

Formación (mejora y garantías para puestos de trabajo y su adaptación)

Inteligencia Artificial (información, seguimiento yformación)

En materia de Igualdad:

- Textos con lenguaje no sexista y leguaje inclusivo.
- Establecimiento de protocolos por acoso sexual o razón de sexo.

Salud laboral y prevención de riesgos laborales (control, seguimiento y elaboración de medidas).

Medidas planificadas LGTBIQ+ (establecimiento de los términos y condiciones en los que tales medidas se adaptarán en el seno de las empresas).

¡Seguimos!