

IKUSMIRAN 19

Poder sindical II
2016-2023

Análisis de la sociedad,
el mercado de trabajo,
las relaciones laborales
y el poder sindical

Noviembre de 2024

19

Ikusmiran 19 | Noviembre de 2024

Análisis de la sociedad,
el mercado de trabajo,
las relaciones laborales
y el poder sindical

(Poder sindical II: 2016-2023)

Introducción

Elaboramos este estudio con el objetivo de actualizar la publicación que realizamos en 2016 y conocer la evolución que se ha producido desde entonces. Desde el sindicato LAB, siendo un agente de Euskal Herria y el único sindicato con implantación y actuación en toda Euskal Herria entendimos necesario adecuar el análisis a este ámbito. En el citado informe de 2016 y, tal y como nos ha ocurrido en otros estudios, la falta de reconocimiento nacional e institucional de Ipar Euskal Herria se traduce en la ausencia de información oficial pública sobre las relaciones laborales y la representación real de los sindicatos en nuestro país. No nos cansaremos de denunciar esta situación y aunque nuestra práctica diaria sea trabajar para superar esa limitación, con el objetivo de elaborar un análisis riguroso hemos considerado solamente situaciones e información que puedan ser contrastables. Por ello, tienes entre manos un análisis de la sociedad de Hego Euskal Herria, de su mercado laboral, de las relaciones laborales y del poder sindical.

Las fuentes que hemos utilizado son:

- INE: Instituto Nacional de Estadística -estado español-. Estadística de padrón continuo y DIRCE
- EPA: Encuesta de Población Activa -estado español-
- Ministerio de Trabajo y Economía -estado español-: encuesta sobre Huelga y Cierres Patronales y estadísticas de Convenios Colectivos
- Consejo de Relaciones Laborales -CAPV-
- Datos de la Tesorería General -estado español-
- Datos del Gobierno Vasco y Gobierno de Navarra. Elecciones Sindicales.
- Información propia de la Fundación Ipar Hegoa y del Sindicato LAB
- Centro de investigación Aztiker y Fundación Ipar Hegoa: percepciones y opiniones sociales hacia los sindicatos de Hego Euskal Herria. 2023
- Gabinete de Prospecciones Sociológicas (Presidencia del Gobierno Vasco). Brechas salariales y de género en el mercado laboral 2021, Cultura democrática 2023 y Sociómetro Vasco 82, 2024

CONCLUSIONES DEL ANÁLISIS

RENOVAR LA MIRADA PARA LA RENOVACIÓN PERMANENTE DEL SINDICALISMO VASCO.

En 2014 el sindicato LAB inició un proceso político y organizativo para repensar el sindicalismo. Nuestra intuición y diferentes estudios nos anunciaban cambios profundos. De hecho, la crisis financiera que estalló en 2008 y, sobre todo, las reformas y medidas implementadas para combatirla por los gobiernos europeos, del estado español y francés y de la CAPV y Navarra (cada uno desde su responsabilidad y capacidad), constituyeron un ataque directo y drástico contra las condiciones de vida y derechos laborales de la clase trabajadora y de sectores de la ciudadanía vasca.

La precariedad cada vez más extendida en el empleo se extendió a todas las esferas. Y vimos que todos los ámbitos de la vida recibían de lleno el impacto de los recortes, la privatización y la precariedad. A la profundización del modelo que nos llevó a la crisis respondimos con un largo ciclo de lucha, pero también nos preparamos para abordar el nuevo escenario.

- Mediante el pactismo y la no confrontación del sindicalismo mayoritario del Estado, negaron a las y los trabajadores vascos el derecho a negociar sus convenios y abrieron el camino para imponer unas condiciones estatales más precarias. Y también llegamos a la conclusión de que se estaba facilitando la tendencia de situar a un número creciente de trabajadores y trabajadoras y colectivos fuera del régimen general de la seguridad social.
- La crisis ecológica y la crisis de cuidados nos demostraban que estábamos a las puertas de cambios económicos y sociales de fondo. Decidimos que necesitamos un reparto justo de todos los trabajos y una transición ecológica justa de las actividades económicas y sociales y que el sindicalismo debe ser motor para ello.
- Posteriormente hemos decidido que debemos revisarnos internamente y caminar hacia un sindicalismo antirracista. Las llegadas de personas migrantes han dado a esta antigua necesidad una importancia política de primer orden.
- Subrayamos la importancia del sindicalismo sociopolítico y que el principal foco de los ataques a las y los trabajadores vascos fuera trasladar nuestra capacidad de decisión y marco de lo escaso a lo insignificante. Con la intención de debilitar al sindicalismo abertzale y desmantelar el marco propio de lucha, posibilitaban debilitar y dañar a las y los trabajadores. Se ha puesto de manifiesto la necesidad de una visión soberana y nacional y de un sindicalismo independentista.
- El envejecimiento de la población y los ataques a las pensiones públicas nos mostraron la necesidad de organizar el espacio de las personas mayores y pensionistas y convertirlo en un espacio de lucha.

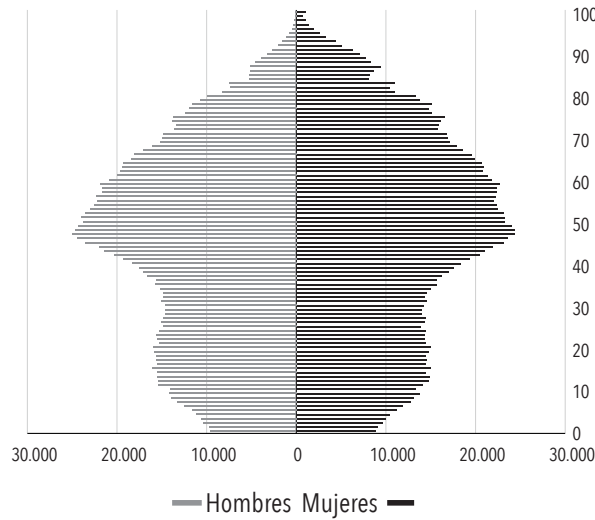
Seguimos [Re]pensando y reformando el sindicalismo vasco del siglo XXI.

1. SE ESTÁN DANDO PROCESOS QUE HAN SUPUESTO CAMBIOS PROFUNDOS EN LA SOCIEDAD.

En 25 años la población de Hego Euskal Herria ha aumentado. 2,9 millones de personas vivimos en Hego Euskal Herria y somos un 9,2% más que en 1998. Ha sido un crecimiento progresivo y sostenido. En la evolución que se está dando en la demografía de nuestro país queremos hacer hincapié en dos temas:

- El envejecimiento de la población se está dando de forma muy visible y notable. Como hemos dicho, de 1998 a 2024 hay 277.000 personas más en Hego Euskal Herria. Pero, ante este dato, debemos ofrecer otro: el grupo de personas mayores de 64 años ha ganado casi 210.000 personas en el mismo periodo. En los próximos años esa vejez todavía será más apreciable. Actualmente en Hego Euskal Herria, los grupos de edad más elevados son los de las personas de 40-64 años.

PIRAMIDE DE EDAD HEGO EUSKAL HERRIA 2024

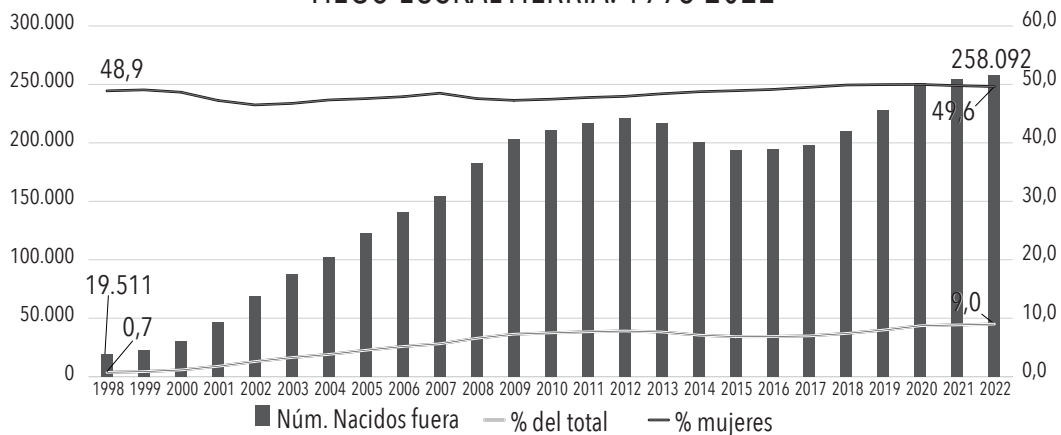


Fuente: INE. Estadística del censo continuo.

Sobra decir que son estos grupos de edad (entre 40-64 años) los que acumulan mayor número de empleos y los que concentran más empleos con mejores salarios. Valorar y analizar el envejecimiento de la población puede tener diversas variables, pero queremos poner nuestro análisis en la viabilidad de Euskal Herria y en unas condiciones de vida dignas para la ciudadanía vasca. El número de pensionistas aumenta y, queda claro, que las pensiones públicas han sufrido múltiples ataques a lo largo de estas últimas décadas. Desde 2008, y con la excusa de la crisis, tenemos fuertes reformas del sistema de pensiones. Más que poner la mirada en una distribución más justa de la riqueza que se genera, las metas se han puesto en el debilitamiento, la reducción y la privatización del sistema de pensiones. A falta de un sistema de pensiones público en Euskal Herria, para el sindicalismo vasco debe ser un punto de atención importante lo que nos muestra la evolución demográfica y tenemos el reto de garantizar unas condiciones de vida dignas para todas las personas mayores de Euskal Herria. LAB ha presentado en 2024 su propuesta de un sistema de pensiones público y propio para el conjunto de Euskal Herria, como reflejo de la necesidad de dar pasos hacia adelante y por la responsabilidad del sindicalismo en esta materia.

- Las personas nacidas fuera del Estado son actualmente un porcentaje significativo de la población en Hego Euskal Herria y esto ha ocurrido en el último ciclo de 25 años. Podemos decir que el porcentaje de personas nacidas fuera del estado español que residían en Hego Euskal Herria (oficialmente) en 1998 era bajo: 19.511 personas (0,7% de la población). Pero, al cabo de 25 años, en 2024 son 258.092 (el 9% de la población). El cambio es significativo y, al igual que el envejecimiento, tendrá todo tipo de efectos en nuestro modelo de vida.

EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE NACIDOS FUERA DEL ESTADO ESPAÑOL, HEGO EUSKAL HERRIA. 1998-2022



Fuente: INE. Estadística del censo continuo.

Sin embargo, esta llegada de migrantes (a diferencia del envejecimiento) ha sufrido altibajos. Se dio un notable descenso de 2012 a 2016, dato que va en sintonía con la situación socioeconómica y laboral. La crisis económica y los recortes, cambios legislativos y políticas que se impusieron con su excusa destruyeron el empleo en Hego Euskal Herria y, en ausencia de oportunidades de empleo, se interrumpió la llegada de migrantes y comenzaron a marchar a sus países de origen o a otros países. Esto conecta directamente con la intención y la posibilidad de trabajar en la llegada de personas migrantes.

Una gran mayoría de las personas migrantes que vienen a Euskal Herria tienen entre 16 y 64 años, son personas en edad de trabajar y con intención de trabajar. Tenemos que considerar el trabajo de aquellas personas que, aun empadronadas aquí, aparecen en estos datos (y que por circunstancias no han conseguido ni siquiera el padrón). Y es que sin contrato (sin derechos reconocidos) y en condiciones muy precarias hay cientos de personas migrantes en nuestro territorio.

Siendo esto así, debemos denunciar especialmente el efecto injusto de la Ley de Extranjería del Estado español. Esta ley no solo dificulta la llegada de las personas migrantes, sino que es un instrumento jurídico para introducir las en el mercado laboral sin contrato o en condiciones laborales más precarias. Este procedimiento abre la posibilidad para que las personas que vengan a realizar los trabajos socialmente necesarios se conviertan en mano de obra barata. Y, al mismo tiempo, se convierten en el pretexto para empeorar las condiciones del resto de las y los trabajadores. En un momento en el que el discurso xenófobo y racista contra las personas migrantes (vinculando a la delincuencia a todo un colectivo cuando han ocupado su lugar en la sociedad y en el mundo laboral) ha entrado de lleno, queremos destacar la decisión que, en la actualización del modelo sindical, está desarrollando LAB en un proceso de avance hacia el sindicalismo antirracista. En las políticas migratorias, en las que no tenemos soberanía y se nos aplican desde los estados, parece que prevalecerá la tendencia racista y aislante. En cambio, los discursos explotadores de las patronales (las personas migrantes tienen que venir, pero solo quienes ellos necesitan...) son a los únicos que están escuchando a la hora de ajustar y diseñar estas políticas en los poderes institucionales.

2. ESTOS MISMOS CAMBIOS QUE SE HAN DADO EN LA SOCIEDAD SON LOS QUE PODEMOS OBSERVAR EN LA VARIACIÓN DEL MERCADO LABORAL: EL ENVEJECIMIENTO OBJETIVO Y LA PRESENCIA SIGNIFICATIVA DE LAS PERSONAS MIGRANTES EN EL MERCADO LABORAL.

Son muchos los puntos que merecen ser mencionados a la hora de analizar la evolución estructural del mercado laboral en los últimos años, aunque, como se ha dicho, el impacto más especial lo han tenido los procesos demográficos que se están dando en el seno de la sociedad. Sin embargo, existen otras características estructurales del mercado laboral.

Lo primero que queremos destacar es la cuestión del paro. Las tasas de paro actuales son bajas en Hego Euskal Herria, con un 9,09% de la población activa (4,4% de la población total). Si bien en la crisis del 2008 estos porcentajes alcanzaron cotas superiores, en los últimos años el paro en Hego Euskal Herria está por debajo del 10%. Estas cifras, sin embargo, no reflejan las evidentes señales de empeoramiento que observamos en las condiciones de vida, tal y como hemos venido señalando en otros análisis de *Ikusmira*. Tener empleo hoy en día no es una garantía para evitar la pobreza, de ahí el gran impacto de la precariedad en el empleo y la preocupación por la calidad del nuevo empleo.

- Tal y como analizamos y publicamos en otoño de 2022, el 53,52% de la población de 25 a 64 años vive una situación precaria, sin ingresos suficientes y dignos.
- Asimismo, en dicho periodo, el 34,2% de las y los pensionistas recibía una pensión inferior a 1000 euros. No pudimos hacer un cálculo basado en un salario de 1200 euros, pero podemos suponer que estábamos hablando de un porcentaje cercano a la mitad del colectivo de personas pensionistas.
- Por lo tanto, mientras las bajas tasas de desempleo se utilizan para ocultar una distribución injusta de la riqueza, la precariedad ha deteriorado completamente las condiciones de vida de cientos de miles de trabajadoras y trabajadores (tanto de personas asalariadas como desempleadas).

Los cambios y avances en la evolución del mercado laboral que hemos analizado han sido:

- Las y los trabajadores de entre 45 y 64 años, son los grupos que están aumentando proporcionalmente en el mercado laboral. Entre las y los empleados, hay un envejecimiento objetivo y pronunciado. Dentro del envejecimiento general de la sociedad, los grupos de edad más cercanos a la jubilación son los más numerosos. Como se ha mencionado, estamos

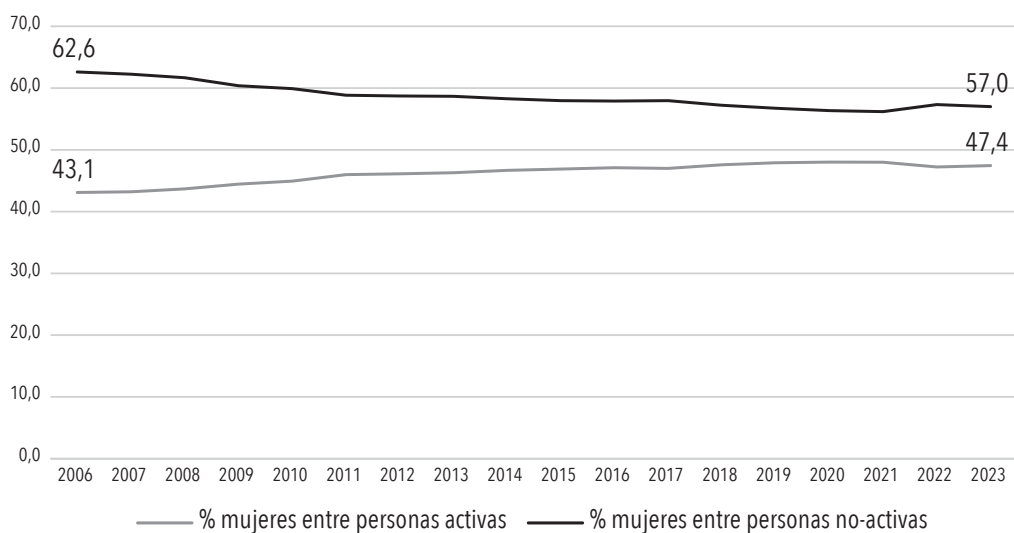
viviendo o viviremos en un futuro cercano un período en el que será necesario reemplazar al personal en muchas ocupaciones de manera masiva.

El grupo de personas trabajadoras mayores de 55 años merece una mención especial. Este grupo ha experimentado un aumento notable en dos aspectos en los últimos 25 años. En primer lugar, su peso relativo entre las y los empleados ha aumentado considerablemente: ha pasado del 10% al 23% en 2022. Esto es una consecuencia directa del envejecimiento de la población. Y debemos anticipar que, en los próximos 10-12 años, una de cada cinco personas que actualmente trabaja estará jubilada.

Por otro lado, también debemos indicar las dificultades que enfrenta este grupo de edad cuando pierde su empleo para volver a ser contratado. En 2002, solo el 5,3% de las personas mayores de 55 años se encontraban en situación de desempleo. Hoy en día, ese porcentaje ha aumentado al 18,8%. Una vez que las y los trabajadores mayores pierden su empleo, les resulta complicado encontrar un nuevo puesto de trabajo en condiciones adecuadas, y la tasa de desempleo en este grupo de edad es muy alta.

- El número de trabajadoras y trabajadores nacidos fuera del Estado español ha aumentado, y la mayoría están activos en el mercado laboral, alcanzando ya un 10%. La Ley de Extranjería, al negar el permiso de trabajo durante varios años (forzándoles a trabajos informales y, por tanto, completamente precarios), junto con la no homologación de los títulos y calificaciones que estas personas traen de sus países de origen, les obliga a acceder a empleos de baja calidad. Esto condena a miles de personas a ser mano de obra barata. De manera indirecta, debemos denunciar que esta situación también busca abaratar las condiciones laborales del resto de personas trabajadoras.
- El nivel de formación está cambiando las características de nuestra sociedad. Este cambio tiene un impacto en el mercado laboral desde diferentes perspectivas:
 - Ha aumentado el número de trabajadores y trabajadoras con un alto nivel de formación. Un dato destacado es que la proporción de mujeres con formación de nivel superior en la población de 16 años o más ha pasado del 17,6% al 21,9%. En cambio, en los hombres, la proporción ha subido del 18,1% al 20,7%. En las mujeres, el aumento ha sido especialmente significativo en los últimos diez años.
 - Entre las y los activos, desde 2014, el porcentaje de quienes cuentan con estudios superiores ha subido del 49,2% al 57,3%.
 - Sin duda, este nivel de formación cambia las perspectivas de empleo, ya que las y los trabajadores buscamos empleos y condiciones laborales relacionadas con nuestras cualificaciones, descartando otras opciones.
- La mayoría de las personas que han pasado de estar inactivas a activas en el mercado laboral son mujeres. El paso hacia la actividad laboral ha sido notable. En la población activa, en 2006, las mujeres representaban un 42,5% y, hoy en día, son un 47%. En los últimos 20 años, la proporción de mujeres empleadas ha pasado del 38% al 48%, acercándose casi al 50%. La tasa de desempleo entre las mujeres también ha disminuido, aunque con fluctuaciones debido a la alta presencia de empleos temporales y estacionales.

ACTIVOS E INACTIVOS POR GÉNERO SEXUAL. HEH, 2006-2023

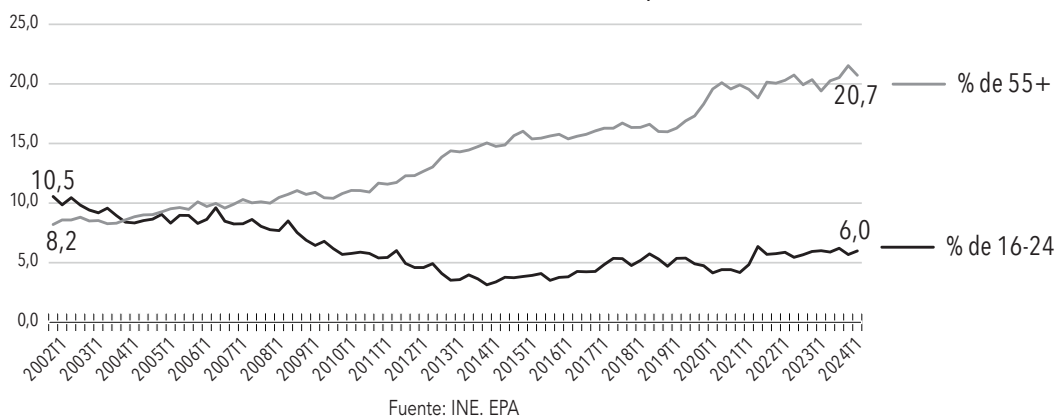


Fuente: INE. EPA

El número de personas empleadas asalariadas ha aumentado en 230.000 en los últimos 20 años (pasando de 900.000 a 1.131.000). Este aumento es equivalente al crecimiento de la población durante esos años. Este crecimiento ha tenido características específicas:

- Las principales protagonistas de este aumento han sido las mujeres, cuya proporción ha crecido un 12%, alcanzando casi la mitad de las personas asalariadas (%49). El crecimiento se ha dado tanto en el sector público (+6,1%) como en el privado (+5,5%).
- Como mencionamos anteriormente en torno a las personas ocupadas, también entre las y los trabajadores asalariados ha habido un aumento significativo en la proporción de personas mayores de 55 años. Han pasado del 8,2% al 20,7%. Las personas jóvenes, por otro lado, tienen ahora mucho menos espacio en los trabajos asalariados: su proporción ha pasado del 10,5% al 6%. El envejecimiento de las y los asalariados también es claramente apreciable.

ASALARIADOS SEGÚN EDAD. HEGO EH, 2002-2024



Podemos ver una pérdida continua de empleo industrial en este análisis. De una tasa del 27,2% al inicio de la crisis de 2008, el empleo industrial ha bajado al 22,8%. Sin embargo, es probable que haya que revisar estos conceptos para determinar qué tipo de empleo incorporamos en el apartado de Servicios (ya que podemos incorporar los servicios avanzados como industria), pero la pérdida de tejido y empleo industrial es innegable. La proporción de empleo asalariado privado que entra en la categoría de Servicios ha llegado al 72,3%.

- La temporalidad afecta más a las mujeres que a los hombres. Durante todos estos años, más de la mitad de las personas en situación de empleo temporal han sido mujeres, y ahora su proporción es del 57%. Esta situación estructural nos da pistas sobre la desigualdad en el empleo entre hombres y mujeres, ya que está vinculada, en muchos casos, a trabajos precarios relacionados con las tareas de cuidado.

En Hego Euskal Herria la mayoría son pequeñas empresas. El 90,6% del total de empresas son de menos de 6 trabajadores.

- En ellas, en las empresas pequeñas, se emplea al 24% de las y los trabajadores.
- Si computáramos todas las empresas con menos de 49 personas en plantilla, observaríamos que el 58% de las y los empleados de Hego Euskal Herria se encuentra incluida en ellas.
- Las empresas grandes son las que más están creciendo año tras año, y cuanto más grandes son, más crecimiento proporcional experimentan. En las empresas con más de 100 personas empleadas se concentra el 30,8% de las y los trabajadores.
- Tres de cada cuatro empresas son del sector servicios.
- El número de empresas ha disminuido, y esta pérdida se ha dado en todos los sectores, pero es especialmente notable en los sectores industrial y de construcción.

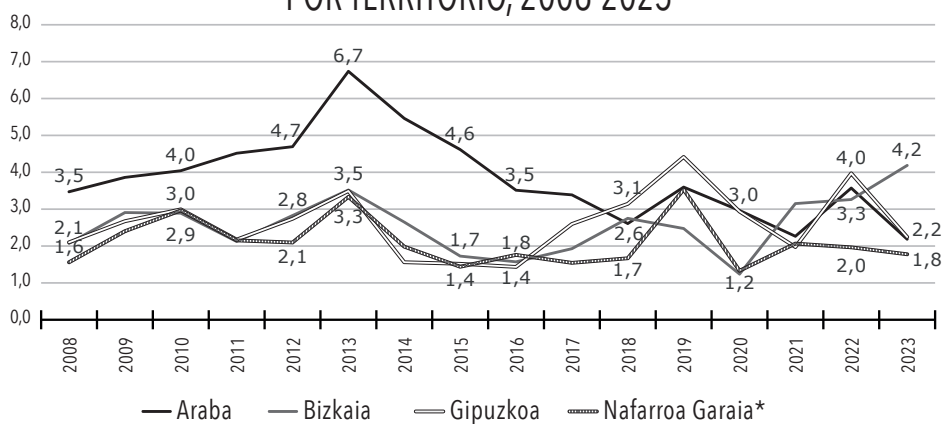
3. EL MARCO JURÍDICO AFECTA A LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE VIDA DE LAS Y LOS TRABAJADORES. LA ESTATALIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES HA GENERADO UN EMPOBRECIMIENTO DE LA CLASE TRABAJADORA VASCA.

El periodo que hemos tomado para analizar las relaciones laborales abarca por completo los plazos de aplicación de las reformas en la negociación colectiva y el trabajo realizadas por Zapatero y Rajoy: la era de la estatalización de las relaciones laborales.

En Hego Euskal Herria hemos vivido una gran conflictividad laboral en la última década. Hemos tenido que hacer frente a las medidas políticas y patronales adoptadas ante diversas crisis económicas. Ya fuera la profunda crisis financiera de 2008, las consecuencias de la gestión de la pandemia de Covid-19, o incluso la inflación derivada de la guerra en Ucrania. En su mayoría, las respuestas han sido defensivas en cuanto a los derechos de las y los trabajadores y las condiciones laborales, aunque en algunos casos, esas respuestas han tenido una perspectiva de transformación profunda (como las luchas a favor de la mejora de los servicios públicos, por ejemplo...). Desde el sindicalismo, y especialmente desde LAB, ha prevalecido una postura activa y combativa en defensa de las condiciones laborales de las y los trabajadores en los últimos años.

La intensidad de las huelgas que se realizan en Hego Euskal Herria (en términos de número de huelgas por cada 10.000 personas asalariadas y número de participantes) es mucho mayor que en el resto del Estado español. Las huelgas han sido más frecuentes en épocas de crisis, pero esto no ha ocurrido de la misma manera en el resto del Estado. Según esa tasa (nº huelgas por cada 10.000 personas asalariadas), el pico más alto en el Estado ha sido de 0,71 en estos años. En Hego EH, el pico más bajo ha sido de 2,13 (el más alto ha sido de 4,66), pero este último ha mostrado una gran variabilidad en función del impacto de las crisis. También hay una gran diferencia en la proporción de las y los trabajadores que participan en las huelgas y, en nuestro ámbito, solo cuando la intensidad baja (2014-2016 y 2020-2021) se acerca a los datos del resto del Estado."

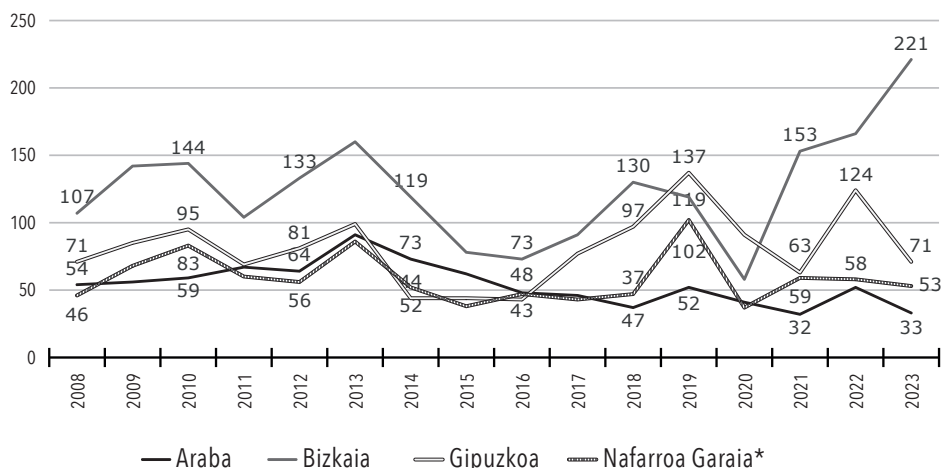
CANTIDAD DE HUELGAS POR CADA 10.000 PERSONAS OCUPADAS POR TERRITORIO, 2008-2023



Fuente: Ministerio de trabajo y economía social del Estado español. Encuesta de Patronales de Huelga y Cierre

Por territorios, la mayor intensidad se ha dado en el periodo 2008-2017 en Álava. Luego fue en Gipuzkoa donde más se dieron en algunos picos (2018-2020 y 2022) y en Bizkaia donde se dan con más intensidad en 2021 y 2023. En el número de huelgas (por cada 10.000 personas asalariadas), sin incluir la proporción de personas participantes, nos sale prácticamente el mismo mapa (excepción 2021).

CANTIDAD DE HUELGAS POR TERRITORIO, 2008-2023.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social del Estado español. Encuesta de Patronales de Huelga y Cierre

En estas huelgas (tasa proporcional de huelgas por cada 10.000 personas asalariadas), la intensidad de la participación de las y los trabajadores de Hego EH es mucho mayor, y solo cuando la intensidad baja en este territorio se acerca a los niveles del resto del Estado.

En cuanto a la firma de convenios laborales, en 2023 se han igualado algunos registros del periodo 2006-2008 en cuanto a la proporción de personas asalariadas afectadas por los convenios firmados anualmente. En 2023, los convenios firmados afectaron al 37% del personal asalariado (también en 2020, aunque tras la pandemia esta cifra cayó drásticamente en los años posteriores).

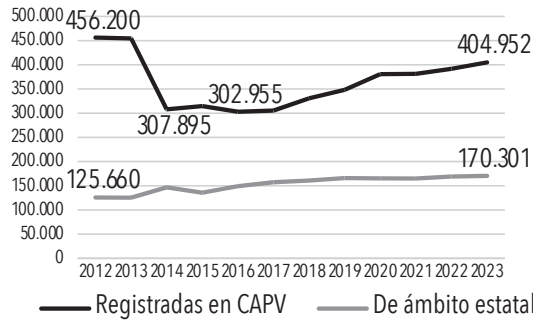
12

En Hego EH, el 85% de las y los trabajadores asalariados está cubierto por un convenio colectivo. En cifras absolutas, esto afecta a 424.000 personas (un número similar al de 2002 y casi 20.000 más que en 2008). Entre las mujeres, son menos las que tienen esa cobertura, aunque la cifra está aumentando gradualmente (hoy en día, el 79% de las mujeres están cubiertas).

Sin embargo, las características de estos convenios son motivo de preocupación. El efecto de la estatalización es evidente en los convenios laborales y, en consecuencia, en las y los trabajadores a quienes les afectan. El marco jurídico tiene un impacto sobre los mismos y en lugar de proporcionar una defensa efectiva de los derechos de las y los trabajadores ha otorgado ventajas a las empresas.

- En 2012, los convenios registrados en la CAPV daban cobertura a 456.000 personas. Como resultado de las reformas (y de la desempleabilidad que estas causaron), esa cifra bajó a 308.000 personas en 2014 (siendo el punto más bajo en 2016 con 302.000).
- En 2023, esta cifra se encuentra en 405.000 personas, sin haber recuperado los niveles de 2012.
- Los convenios de ámbito estatal protegían a 125.000 personas en la CAPV en 2012. Esta cifra ha ido aumentando poco a poco, año tras año, alcanzando hoy los 170.000 trabajadores y trabajadoras. Aunque desde LAB hemos trabajado dinámicas firmes contra la estatalización, el impacto del marco jurídico es amplio e injusto. Esta estatalización conlleva la imposición de peores condiciones laborales y de vida en el Estado, lo que provoca un empobrecimiento objetivo de la clase trabajadora. En el Estado español hemos visto una baja conflictividad sindical, lo que tiene consecuencias en convenios de peor calidad. Como resultado de la estatalización, este efecto está afectando cada vez más a las y los trabajadores vascos.

PERSONAS AFECTADAS POR LOS CONVENIOS VIGENTES EN CADA AÑO SEGÚN REGISTRO. CAPV, 2012-2023



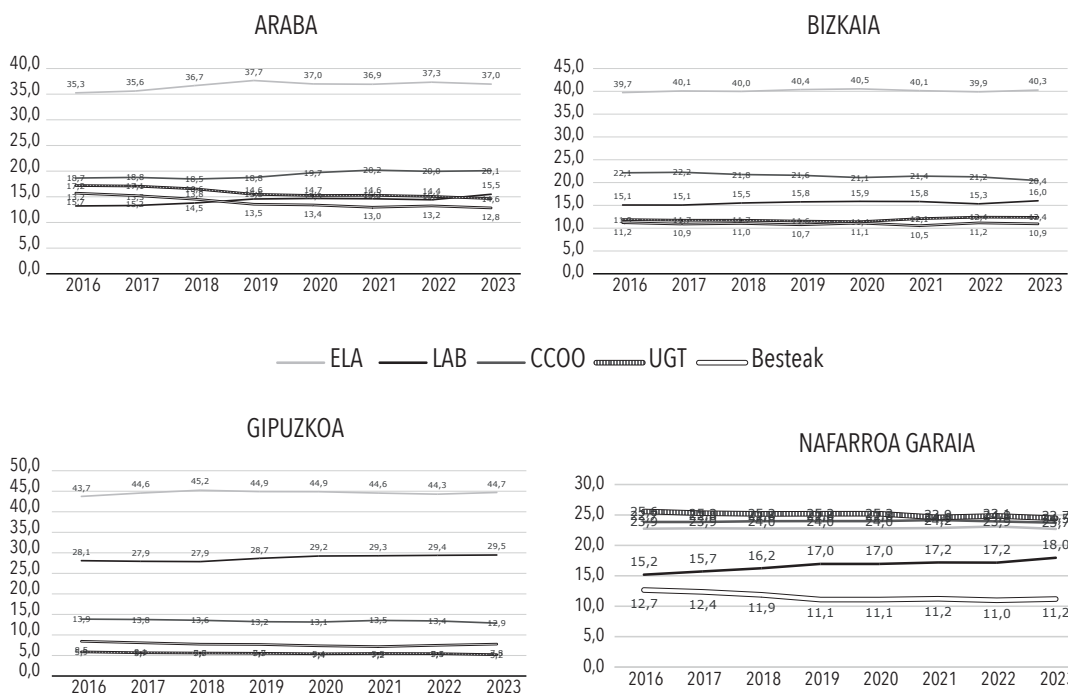
Fuente: Elaboración propia y Consejo de Relaciones Laborales de Álava, Bizkaia y Gipuzkoa

- Entre los convenios registrados en la CAPV, si se tienen en cuenta los sectores, la brecha entre ambos se ha reducido. La estatalización ha tenido un impacto: la falta de negociación y decisión en nuestro ámbito sobre las condiciones laborales de las y los trabajadores vascos tendrá un efecto directo en su empobrecimiento.
- Hoy en día, la situación ha cambiado y la ley permite la prioridad de los convenios de herrialde: es el momento de la acción sindical para llevar a cabo lo que la ley permite en beneficio de las y los trabajadores vascos. A través de la negociación colectiva de nuestro ámbito, es el momento de luchar por convenios que respondan a la situación socioeconómica y nivel de vida de Euskal Herria, a la realidad y mayoría sindical y a la voluntad de autogobierno de nuestro pueblo.

4. TENEMOS QUE VALORAR MUY POSITIVAMENTE PARA EL SINDICATO LAB SU EVOLUCIÓN EN LAS ELECCIONES SINDICALES DESDE 2016 A LA ACTUALIDAD. LAB ES EL ÚNICO SINDICATO CON UN CRECIMIENTO NOTABLE.

- LAB ha tenido un incremento de 1,6 puntos. Es el segundo sindicato de Hego Euskal Herria con un 19,6% de representación. Las subidas más notables son las de Gipuzkoa (1,4 puntos más y con un total de 29,5%) y Navarra (2,8 puntos más).

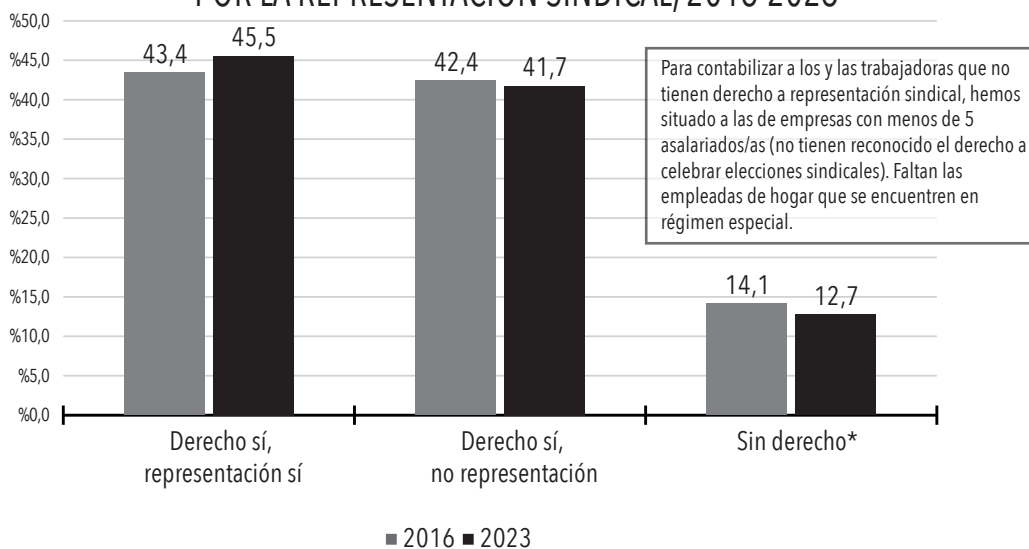
DISTRIBUCIÓN DE DELEGADOS Y DELEGADAS POR TERRITORIO. HEGO EH, 2016-2023



Fuente: elaboración propia a partir de datos del Gobierno Vasco y del Gobierno de Navarra

- ELA mantiene su liderazgo en Hego Euskal Herria con una subida de 0,4 puntos y un total de 36,2%.
- Debido al número acumulado de votos recibidos, la mayoría de los sindicatos tenemos un voto/representación similar. LAB es el único gran sindicato que tiene más votos que su representación, con un 19,6% de representación y un 20,1% de voto. Es significativo el caso de ELA, que como hemos dicho tiene una representación del 36,2%, pero que solo recoge el 31,8% de voto.
- El porcentaje de las y los trabajadores que ha tenido derecho a representación sindical en estos 7 años ha pasado del 43,4% al 45,5%. Se mantiene el 41,7% que no ha ejercido el derecho y el 12,7% que no lo tiene. Algo más de la mitad de las y los trabajadores de Hego EH no tiene representación sindical. Hay una falta gravísima de protección sindical y colectiva que es sistémica y que apenas ha cambiado en 7 años.

NÚMERO DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS AMPARADAS POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL, 2016-2023



Fuente: elaboración propia a partir de datos del sindicato LAB y de la Tesorería General del Estado español

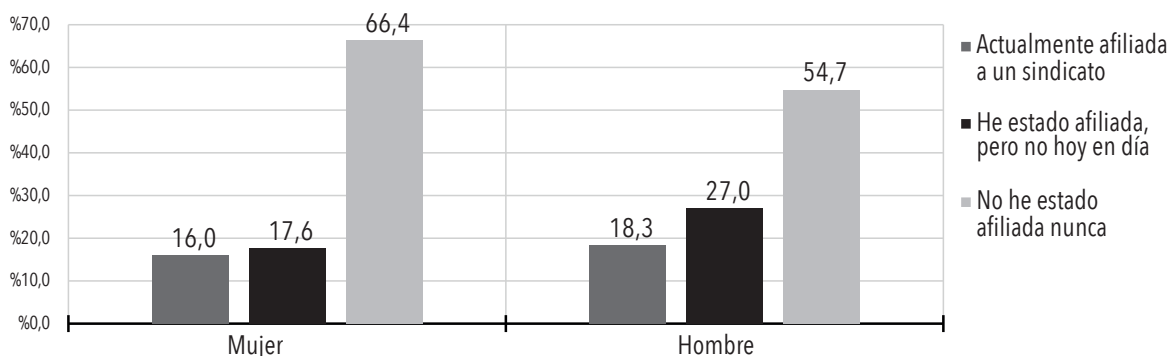
La representación sindical es una representación democrática. Más aún, es institucional. Sin embargo, los poderes públicos no hacen nada para que se establezca la representación legal imprescindible para que las y los trabajadores puedan defender sus derechos. Es significativo que los sindicatos hayan tenido que luchar, empresa por empresa, por el derecho a celebrar elecciones sindicales. Y como muestra este dato, es muy difícil hacer una defensa efectiva de los derechos de las y los trabajadores en esas condiciones.

5. SOMOS UN PUEBLO CON UN ALTO NIVEL DE SINDICALIZACIÓN: 4 DE CADA 10 PERSONAS ESTÁN AFILIADAS O LO HAN ESTADO ALGUNA VEZ A UN SINDICATO.

Es difícil conocer las tasas reales de afiliación, pero las estimaciones sitúan esta cifra entre el 13% y el 17%. Nuestra estimación sitúa la afiliación sindical en un 17%, a lo que debemos añadir otro 22% que ha estado afiliado alguna vez. Esta tasa es significativa, incluso más alta que la registrada en el Estado español (aunque el marco sindical e institucional de ambos contextos es tan diferente e incomparable que sólo podemos usar este como referencia de comparación).

- **El sindicalismo ha estado históricamente más cerca de los hombres, pero esta tendencia está cambiando.** Los hombres han estado históricamente más afiliados a un sindicato. Esto tiene relación con el peso que los hombres han tenido en el empleo (y con el hecho de que las mujeres han estado tradicionalmente en el hogar y en trabajos de cuidado) y con el hecho de que los hombres han estado en sectores con más oportunidades de sindicalización. Esta realidad está en constante transformación. Si observamos los datos actuales, la diferencia entre mujeres y hombres es pequeña (2,3 puntos). Sin embargo, se siguen viendo diferencias de género en otros dos aspectos: en el grupo de personas que han estado afiliadas y ahora no, la brecha es de casi 10 puntos. Y entre aquellos que nunca han estado afiliados, la diferencia es de casi 12 puntos.

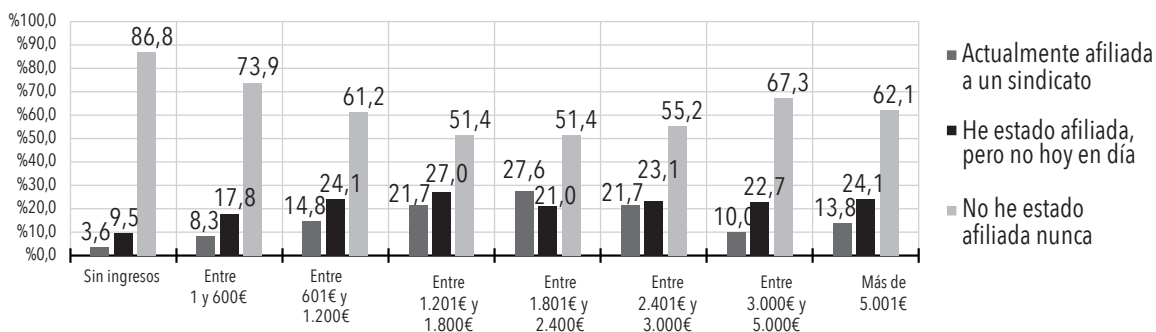
AFILIACIÓN A UN SINDICATO POR GÉNERO SEXUAL. HEGO EH, 2023



Fuente: Percepciones y opiniones sociales con los sindicatos de Hego Euskal Herria, 2023

- Si analizamos la afiliación según la edad, vemos que el grupo de edad que ha tenido más relación con el sindicalismo es el de 46-64 años (el 24,9% está afiliado y el 24% lo ha estado alguna vez). Estamos hablando de la mitad de la población de ese grupo de edad. Entre las y los menores de 29 años, la tasa disminuye de forma dramática: hay muchos menos jóvenes hoy en día, y entre los que están afiliados, proporcionalmente son menos.
- Las tasas más altas de sindicalización se encuentran entre quienes hablan euskera. La tasa más baja se da entre quienes tienen dificultades para entender el euskara.
- En cuanto al lugar de nacimiento, la lealtad sindical (de quienes aún mantienen la afiliación) es más baja entre las personas nacidas en el Estado español, y la tasa de afiliación actual es significativamente más baja.
- Al analizar la afiliación según los ingresos, las tasas más altas de sindicalización se dan en los tramos de ingresos entre 1200 y 3000 euros. La tasa más baja de sindicalización se da entre quienes cuentan con ingresos bajos.

AFILIACIÓN A UN SINDICATO POR INGRESOS. HEGO EH, 2023

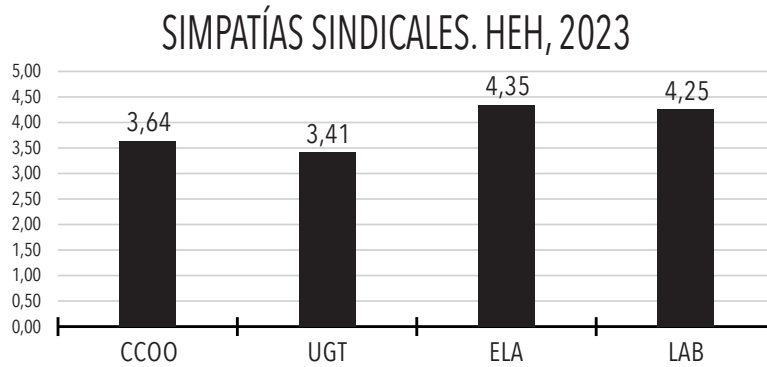


Fuente: Percepciones y opiniones sociales con los sindicatos de Hego Euskal Herria, 2023

- En cuanto a la situación laboral, hay un aspecto importante a destacar: al jubilarse, la mayoría de las y los trabajadores se desafilian. Solo el 5,6% continúa afiliado.

6. LAB ES EL SINDICATO QUE GENERA LA MAYOR SIMPATÍA Y AFILIACIÓN ENTRE LAS Y LOS TRABAJADORES QUE CONOCEN LOS SINDICATOS Y TIENEN CERCANÍA CON EL SINDICALISMO

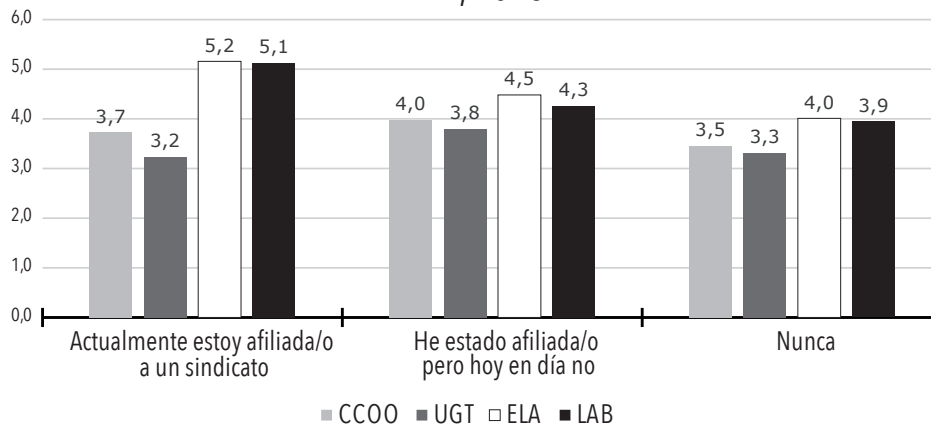
El sindicato LAB alcanza un alto nivel de simpatía como sindicato. Con una afiliación a la mitad que la de ELA y una representación significativamente menor, generamos un nivel de simpatía casi igual sobre la población en general. Esta simpatía significa que somos un sindicato que proyecta una imagen positiva y actitudes más allá de nuestra propia militancia.



Fuente: Percepciones y opiniones sociales con los sindicatos de Hego Euskal Herria, 2023

Esta actitud positiva se refuerza a medida que aumenta el vínculo con los sindicatos. Entre las personas afiliadas a sindicatos (en general), LAB obtiene la aprobación. Y cuanto mayor es la cercanía con los sindicatos, mayor es la simpatía o el apoyo que proyecta LAB.

SIMPATÍAS SINDICALES SEGÚN LA RELACIÓN CON LOS SINDICATOS. HEH, 2023



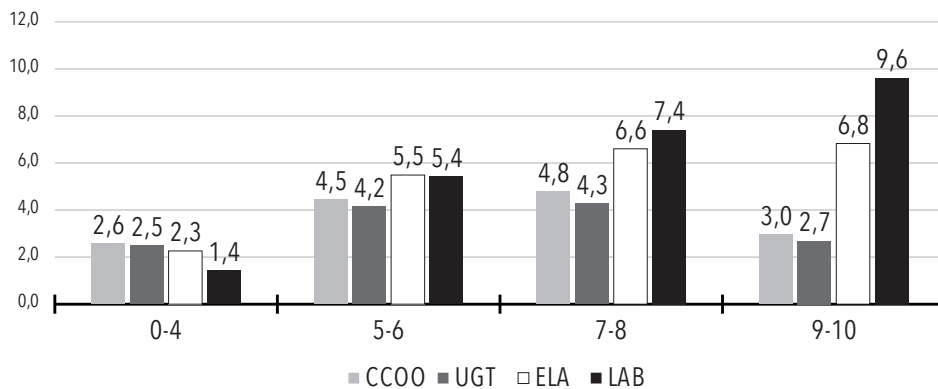
Fuente: Percepciones y opiniones sociales con los sindicatos de Hego Euskal Herria, 2023

Entre las y los ciudadanos que más valoran a los sindicatos, es LAB, con gran diferencia, quien despierta la actitud más positiva. Y aunque reciba críticas, también forma parte del grupo de sindicatos que recibe las críticas más moderadas.

Entre los simpatizantes de LAB, hemos identificado estas características en este estudio:

- Las y los trabajadores que consideran a LAB como sindicato de referencia tienen un fuerte vínculo y simpatía hacia esta organización. Hay un alto nivel de identificación. En estas posiciones ideológicas, existe una gran identificación/simpatía entre la base cercana y el sindicato LAB.

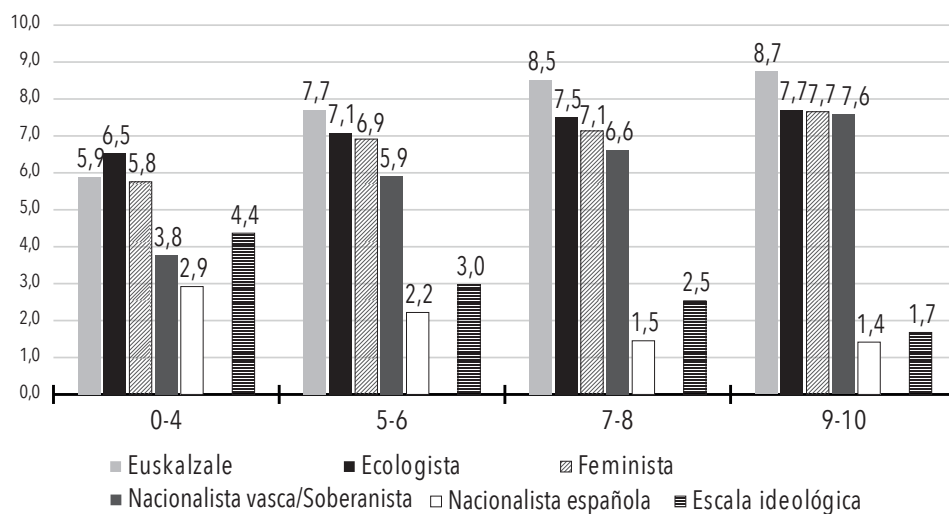
CERCANÍA CON LAB Y EL RESTO DE SINDICATOS. HEH, 2023



Fuente: Percepciones y opiniones sociales con los sindicatos de Hego Euskal Herria, 2023

- Nuestras posiciones son muy ideológicas: las personas que simpatizan con LAB se presentan principalmente como muy euskaltzales, y con una fuerte actitud abertzale, feminista, ecologista y de izquierda. En todos esos valores, la base de LAB se posiciona por encima de la de ELA. La base de ELA aparece de manera más modesta, especialmente en temas de feminismo, ecologismo y en el espectro de la izquierda.

POSICIONAMIENTOS IDEOLÓGICOS DE SIMPATIZANTES DE LAB. HEH, 2023



- Entre quienes simpatizan con LAB se observa un perfil mucho más ideológico entre aquellos que son más cercanos al sindicato. Cuanto más alejados están del sindicato, más moderadas son sus posiciones políticas.
- En cuanto a las opiniones sociales, en los últimos años destacaríamos el aumento de la preocupación por los salarios y la conciliación (tener un buen horario). En los últimos 8 años, la precariedad ha agudizado la mirada hacia las condiciones materiales. De hecho, el salario es el aspecto que refleja el nivel de satisfacción más bajo.
- Por último, y en relación a una encuesta realizada en la CAPV, queremos destacar que el sindicalismo se percibe como una opción para las y los trabajadores frente a la discriminación sexual.



iparhegoa

IKASKETA
SINDIKALETARAKO
FUNDAZIOA