

UNA LUCHA COLOSAL que fuerza cambiar la voluntad política

Aiala Elorrieta Agirre



IZAN TA ESAN

015 | Mayo de 2025

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDAZIOA

UNA LUCHA COLOSAL

que fuerza cambiar la voluntad política

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RETROSPECTIVA: POLIDEPORTIVO PIONERO EN TENER CONVENIO PROPIO	4
3. VENCIMIENTO DEL TERCER CONVENIO	7
4. CAMBIO DE LA EMPRESA SUBCONTRATADA	8
5. NUEVA EMPRESA ADJUDICATARIA, NUEVA REPRESENTACIÓN	9
6. UNA EMPRESA QUE NO SE PRESTA A NEGOCIAR	10
7. PRIMERAS JORNADAS DE HUELGA.....	13
8. EL SALTO A LA HUELGA INDEFINIDA	14
9. LOS CLUBES DEPORTIVOS PRESIONAN	15
10. COTIDIANIDAD DE LA HUELGA: ACCIÓN SINDICAL Y VAIVÉN EMOCIONAL	19
11. CAMBIO EN EL GOBIERNO MUNICIPAL	23
12. UN HITO SINDICAL: LA RESCISIÓN DE UN CONTRATO PÚBLICO PARA MODIFICAR LOS PLIEGOS Y MEJORAR LAS CONDICIONES LABORALES	24
13. HERRAMIENTAS PARA LA VICTORIA	27
14. EL ACUERDO	29
15. ¡ESTO HAY QUE CELEBRARLO!	29
16. CONCLUSIONES	30

Izan ta Esan 15
Mayo de 2025

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción

La huelga protagonizada por la plantilla del polideportivo de Tolosa en 2023 tuvo una gran repercusión en toda la comarca. Aunque al principio parecía imposible mantener el centro cerrado –mucha gente pensaba que sería cosa de pocos días–, la huelga se prolongó desde mayo hasta noviembre, durante casi siete meses. El conflicto, sin embargo, venía de lejos: aunque la plantilla había manifestado desde 2020 su disposición a alcanzar un acuerdo tras la expiración del anterior convenio, no fue hasta noviembre de 2024 cuando se firmó el acuerdo definitivo.

Como consecuencia de la huelga, las instalaciones deportivas de Tolosa permanecieron cerradas durante todo el verano y parte del otoño, justo en el periodo en que los clubes deportivos de la zona debían retomar los entrenamientos.

¿Qué llevó a las trabajadoras y trabajadores a la huelga? ¿Por qué se prolongó tanto? ¿En qué momento y por qué decidieron volver al trabajo?

Las bases de la solución comenzaron a establecerse cuando el gobierno municipal de EH Bildu decidió rescindir el contrato con la empresa BPXport y elaborar nuevos pliegos de condiciones. Con esa garantía, las trabajadoras y trabajadores de las instalaciones deportivas optaron por volver al trabajo. Sin embargo, la situación no se resolvió de inmediato: aún tuvo que pasar casi un año hasta que se firmó el nuevo convenio colectivo, que recogía las principales reivindicaciones del colectivo huelguista y puso fin al conflicto.

La mayor victoria fue, sin duda, la firma del convenio. Pero, desde el punto de vista organizativo, hay otro aspecto destacable: la voluntad política mostrada por la alcaldía para revertir la situación. Este gesto demuestra que, cuando existe voluntad política, es posible la intervención de la administración pública en un conflicto laboral con empresas subcontratadas.

Con frecuencia, en conflictos en los que están implicadas empresas subcontratadas, ELA interpela a las administraciones públicas para recordarles que, aunque los servicios estén externalizados, la responsabilidad última sigue sien-

do suya. La administración no puede mirar hacia otro lado ante situaciones de precariedad, brecha salarial o condiciones laborales insuficientes del personal subcontratado. En este caso, la presión de la lucha sindical y de una huelga que se prolongó durante meses llevó al Ayuntamiento a asumir esa responsabilidad y a tomar medidas.

Con el objetivo de explicar mejor todo el proceso y abordar las singularidades de este conflicto, hemos hablado con tres personas que trabajan en el polideportivo –dos delegados o delegadas, la responsable de estructura del sindicato ELA en el sector y la responsable comarcal de ELA–. Sus testimonios nos permitirán reflejar en este documento el recorrido del conflicto y ponerlo en valor.

2 Retrospectiva: polideportivo pionero en tener convenio propio

Para entender el origen de este conflicto, es necesario remontarse al año 2010, cuando se firmó el primer convenio de Instalaciones Deportivas Públicas de Gipuzkoa. Hasta entonces, al personal que trabajaba en polideportivos mediante empresas subcontratadas se le aplicaba el Convenio Colectivo de Espectáculos y Locales Deportivos de Gipuzkoa.

La reforma laboral impulsada en 2012 por el gobierno de Mariano Rajoy eliminó la ultraactividad indefinida, lo que dejó a muchos convenios colectivos en una situación de limbo legal. Ese fue precisamente el caso del convenio de Instalaciones Deportivas de Gipuzkoa: perdió su vigencia y no pudo ser renovado.

Maddi Aspiazu, responsable del sector de servicios de ELA en la comarca de Oria-Goierri, recuerda así lo ocurrido:

“Con la suspensión de la ultraactividad se abrió la veda. En algunos polideportivos se dio un paso atrás al aplicarse de nuevo el convenio de Espectáculos y Locales Deportivos. En otras localidades, a pesar de que no hubiera ultraactividad, se siguió aplicando a través de los pliegos el convenio que había perdido su vigencia. El resultado, en definitiva, fue que en los polideportivos se aplicaban convenios diferentes”.

Maddi Aspiazu

En 2012 había menos polideportivos municipales gestionados mediante subcontratas que en la actualidad, y las empresas del sector aún no estaban tan organizadas.

“Tratamos de renovar el convenio, pero no fue posible. Intentamos impulsar movilizaciones a nivel sectorial, pero tampoco dieron resultado. En ese contexto, decidimos abrir negociaciones propias en aquellos polideportivos donde existía organización sindical”.

Maddi Aspiazu

Fue en esa coyuntura cuando se firmó el primer convenio propio del polideportivo de Tolosa, a comienzos de 2014. En ese mismo momento también se alcanzó un acuerdo en Hondarribia.

“Aquel primer convenio propio estaba adaptado al sector. Se puede decir que era un convenio completo, ya que tenía en cuenta, por ejemplo, el tiempo de preparación de las clases. Desde que en 2012 decayera el convenio sectorial, en algunos polideportivos se volvió a aplicar el convenio de Espectáculos y Locales Deportivos, lo que supuso un importante retroceso en las condiciones laborales del personal”.

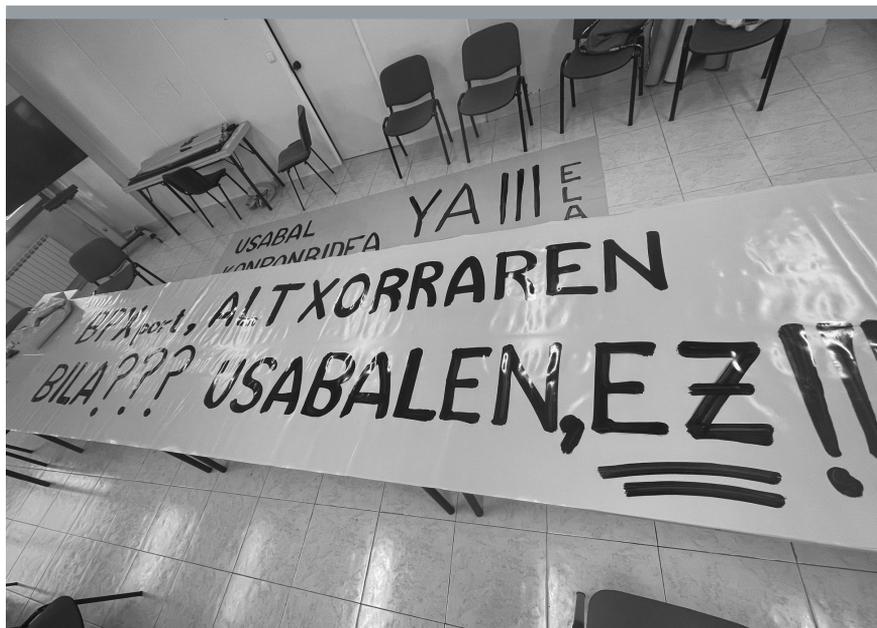
Maddi Aspiazu

Maddi Aspiazu también destaca las dificultades históricas para organizar el sector de los polideportivos: proliferación de subcontratas, centros con múltiples ubicaciones, falta de una perspectiva sectorial clara y una alta rotación del personal.

En los centros donde se firmaron convenios propios se dio una combinación clave: presencia sindical activa y mejoras significativas en las condiciones laborales.

“Los convenios propios ofrecían un blindaje frente al deterioro de las condiciones de trabajo. Volver al convenio de Espectáculos y Locales Deportivos significaba asumir un empeoramiento generalizado. Además, el sector presenta un elevado nivel de empleo a tiempo parcial”

Maddi Aspiazu



3 Vencimiento del tercer convenio

Aquel primer convenio logró renovarse en dos ocasiones, en gran medida gracias a una sólida organización sindical. El tercer convenio expiraba en 2020, y la negociación de un nuevo acuerdo comenzó a retrasarse. El último incremento salarial para la plantilla fue el correspondiente a ese año.

“La pandemia lo puso todo patas arriba; descendió el número de personas socias, los pliegos que debía publicar el Ayuntamiento no salían... No lográbamos que arrancara la negociación del convenio. Al principio fue la pandemia, luego la subida de las tarifas eléctricas...”

Maddi Aspiazu

En ese momento, el servicio estaba subcontratado a la empresa Kirolzer, que se negó a renovar el acuerdo hasta que se publicaran los nuevos pliegos de condiciones. Alegaban que los pliegos vigentes no ofrecían margen para mejorar las condiciones laborales.

Los nuevos pliegos de condiciones se publicaron en 2022, con el PNV en el ayuntamiento, y en septiembre del mismo año el servicio pasó a manos de otra empresa: BPXport. Antes de que se hicieran públicos los nuevos pliegos, se solicitó al Ayuntamiento que tuviera en cuenta que las condiciones laborales llevaban congeladas desde 2020, y que era necesario corregir esa situación. Sin embargo, los nuevos pliegos no contemplaban esa posibilidad y, además, establecían una vigencia de diez años.

Estos pliegos a diez años otorgaban a BPXport la gestión integral del servicio. Este modelo implica que la empresa asume toda la gestión del polideportivo, incluidos los cobros, las cuotas y los ingresos económicos. Con este tipo de contratación, apenas existe margen para mejorar las condiciones laborales. En la práctica, la única vía para aumentar los salarios del personal es la subida de las cuotas a las personas usuarias. Además, el régimen de gestión integral suele ir acompañado de adjudicaciones a largo plazo: en este caso, un decenio.

“Nosotras no queríamos un modelo de gestión integral, sino uno de prestación de servicios. Este modelo es diferente: aunque también se subcontrata el servicio, la empresa se encarga únicamente de gestionar la plantilla. El resto –incluidos los ingresos– sigue siendo responsabilidad del Ayuntamiento. A la empresa se le asigna una cantidad concreta para gestionar el personal”.

Maddi Aspiazu

La modalidad de prestación de servicios facilita la mejora de las condiciones laborales, ya que los incrementos salariales no dependen de las subidas de cuotas a las personas usuarias. Además, los contratos suelen ser a corto plazo –normalmente de hasta dos años–, lo que permite renegociar el convenio con mayor frecuencia y flexibilidad.

4 Cambio de la empresa subcontratada

Tal como se ha mencionado anteriormente, la renovación del convenio –que debía negociarse entre la plantilla del polideportivo y la empresa Kirolzer– se había ido retrasando. La publicación de los nuevos pliegos en 2022 complicó aún más ese objetivo, especialmente debido al cambio de empresa adjudicataria. El contrato fue finalmente adjudicado a BPXport, en gran parte porque presentó una oferta económica más baja.

La llegada de esta nueva empresa generó dudas y recelos entre las personas que trabajaban en el polideportivo:

“Sabemos que en otros polideportivos no han tenido voluntad de negociar”

Trabajador/a 1

“Teníamos una preocupación: qué iba a pasar con nuestras condiciones laborales”.

Trabajador/a 2

Cuando BPXport asumió el servicio en septiembre de 2022, la plantilla decidió dar un mes de margen a la empresa para que se situara. Pasado ese tiempo, se pusieron en contacto con la dirección para abordar la negociación del convenio:

“La representación sindical convocó a la empresa a una reunión. Antes, las trabajadoras y trabajadores nos habíamos reunido para compartir y entender bien la situación. Queríamos informar a la empresa de que teníamos el convenio sin renovar y que era el momento de actualizarlo”.
Trabajador/a 2

5 Nueva empresa adjudicataria, nueva representación

Tal como se ha mencionado, el polideportivo de Tolosa es un centro de trabajo sindicalizado y con una fuerte organización interna. Su plantilla ya tenía experiencia organizativa y un camino recorrido en materia de negociación colectiva.

“Al firmar el primer convenio propio se emprendió un camino”.
Maddi Aspiazu

“Gran parte de la plantilla está organizada en el sindicato. Creo que esto se debe, sobre todo, al buen trabajo que han hecho las delegadas y delegados durante todos estos años para garantizar nuestras condiciones laborales. Eso ha impulsado la afiliación y la organización sindical”.
Trabajador/a 2

Actualmente, un alto porcentaje de la plantilla está afiliada al sindicato: 25 de las 33 personas que integran la plantilla. Coincidiendo con la publicación del nuevo pliego y la llegada de la nueva empresa, en el otoño de 2022 se convocaron elecciones sindicales en el centro. Hasta entonces, con Kirolzer, existía un comité de empresa a nivel de Gipuzkoa, pero con el cambio de empresa adjudicataria fue necesario constituir un comité propio en el polideportivo de Tolosa.

“En cierta medida, esto también hizo que las negociaciones se retrasaran hasta principios de 2023, porque teníamos que elegir nuestra representación sindical. Sacamos tres delegadas de tres posibles. Dos de ellas ya habían formado parte de la anterior mesa negociadora, y la tercera era nueva”

Maddi Aspiazu

El propio conflicto contribuyó a reforzar aún más la organización sindical en un centro que ya contaba con un alto grado de afiliación:

“Con el cambio de empresa, y al empezar a sospechar que algo pasaba, algunas personas que no estaban afiliadas decidieron apuntarse al sindicato”

Trabajador/a 1

Así, las elecciones sindicales retrasaron el inicio formal de las reuniones negociadoras.

6 Una empresa que no se presta a negociar

El proceso de negociación entre BPXport y la plantilla arrancó a principios de 2023. En las entrevistas realizadas con trabajadoras, trabajadores y representantes sindicales, todas coincidieron en que la actitud de la empresa fue negativa desde el primer momento.

“Desde la primera reunión la cosa fue mal”

Trabajador/a 1

“Eran unas reuniones sin fundamento”

Trabajador/a 2

“Demoraban la cuestión constantemente. Las primeras reuniones fueron a comienzos de 2023. Acudían sin haber leído siquiera

nuestras propuestas. No mostraban voluntad de diálogo. Decían que no había dinero y nos ofrecían una miseria.”

Trabajador/a 3

En aquellas primeras reuniones, la empresa ofrecía un incremento salarial del 1%, a pesar de que en ese momento el IPC rondaba el 6%. La plantilla reclamaba no solo la actualización de los salarios conforme al IPC, sino también la mejora de otras condiciones laborales que llevaban años sin revisarse. Por eso rechazaban que la subida se aplicase sobre los sueldos congelados desde 2020. Su exigencia era clara: primero actualizar los salarios acumulados entre 2020 y 2022, y después aplicar el incremento.

“Decían que nos iban a subir el sueldo, pero sobre los salarios congelados desde 2020. Ahí perdíamos mucho. Les reclamábamos que los actualizaran primero y luego aplicasen la subida”

Delegado/a 1

“El IPC de 2020 fue del 6,5%. ¿Por qué íbamos a renunciar a nuestro poder adquisitivo? Los pliegos se retrasaron dos años, desde que el convenio decayera en 2020 hasta su publicación en 2022. La clave era esta: ¿por qué debía asumir la plantilla el coste de ese retraso?”

Maddi Aspiazu

Desde el primer momento, la recuperación del poder adquisitivo fue una de las principales reivindicaciones. Pero había dos demandas adicionales igualmente importantes:

1. El reconocimiento del tiempo de preparación de las clases por parte de los y las monitoras.
2. La mejora de condiciones para las personas de las categorías más bajas, en particular el personal de limpieza, cuyos salarios eran considerablemente inferiores. En este sentido, se planteó desde el inicio una subida específica del 2,6% para el colectivo de limpieza, con el objetivo de reducir la brecha salarial dentro del propio centro.

“Las monitoras y monitores pueden cobrar hasta un 3% más que las y los socorristas por la diferencia de categoría, pero la brecha en el caso de las limpiadoras es aún mayor. En la asamblea todo el mundo tenía claro que esa diferencia entre categorías era injusta”.

Maddi Aspiazu



7 Primeras jornadas de huelga

Las primeras reuniones con la empresa se celebraron a principios de 2023, pero no hubo avances ni gestos que indicaran una mínima voluntad de negociación.

“Aquellas reuniones de comienzos de año no dieron fruto. Pusimos como límite los carnavales: si no teníamos respuesta, tendríamos que pensar en dar más pasos, como movilizaciones o incluso huelgas”

Trabajador/a 2

Así, en marzo de 2023, las trabajadoras y trabajadores decidieron convocar una huelga de diez días.

“Teníamos la sensación de que nos estaban tomando el pelo. Nos suspendían reuniones avisando la víspera. Al ver que pasaban las semanas sin avances, decidimos que ya valía, que teníamos que hacer algo distinto. Les avisamos de que, si no se sentaban a negociar, iríamos a la huelga. Pero siguieron igual. No sabíamos muy bien qué tipo de huelga hacer; al principio no fue indefinida, sino de diez días”

Trabajador/a 2

“Hicimos una asamblea para decidirlo. No fue fácil. La mayoría no creíamos que la huelga fuera a durar los diez días. Pensábamos que nos darían una respuesta antes”

Trabajador/a 1

“Nos imaginábamos una huelga de dos, tres, como mucho cuatro días. Maddi nos advirtió de que la empresa podía aguantar”

Trabajador/a 2

La actitud de la corporación municipal tampoco ayudaba. En aquel momento el gobierno local estaba en manos del PNV, y desde el consistorio se instaba a la plantilla a aceptar la subida del 1% ofrecida por BPXport. Por su parte,

los partidos de la oposición reconocían el derecho de las trabajadoras y trabajadores a la huelga, pero al mismo tiempo opinaban que el convenio “no era tan malo”.

8 El salto a la huelga indefinida

Al concluir los primeros diez días de huelga, las trabajadoras y trabajadores aseguran que la situación había empeorado. Algunas personas proponían pasar directamente a la huelga indefinida.

“Les recomendamos que esperasen un poco, alguna semana. En un momento dado parecía haber cierto movimiento por parte del Ayuntamiento, que nos pedía algo de tiempo. Pero en mayo venían las elecciones, y nos dimos cuenta de que lo que querían era alargar el conflicto”.

Maddi Aspiazu

“El Ayuntamiento fijó una especie de reunión definitiva y pensamos que podía haber alguna posibilidad de avanzar. Pero a la cita no acudió ningún técnico municipal, y la empresa, una vez más, no mostró ninguna voluntad de acuerdo”.

Trabajador/a 3

Tras valorar la situación en asamblea, la plantilla decidió convocar una huelga indefinida a partir del 8 de mayo, justo antes de las elecciones municipales.

En ese momento, además, se estaba negociando el convenio provincial del sector, con el objetivo de recuperar el marco que había quedado en suspenso desde 2012 y fijar unas condiciones laborales mínimas para los polideportivos subcontratados que no tuvieran convenio propio. La empresa BPXport participaba en esa mesa como parte de la representación patronal.

“La empresa nos emplazó a que fuésemos al provincial. Estamos a favor de los convenios provinciales, por supuesto, pero eso no puede limitar nuestra

capacidad de negociación. Cada centro deportivo tiene sus particularidades, y nuestro convenio las recoge, a diferencia del provincial. Veámos que volver a ese convenio sería un paso atrás”
Delegado/a 2



9 Los clubes deportivos presionan

Una de las mayores dificultades que encontraron las y los huelguistas a lo largo del conflicto fue la actitud de algunos clubes deportivos de la zona. Esta cuestión se ha repetido con frecuencia en las entrevistas realizadas. Antes de convocar la huelga, las trabajadoras y trabajadores se reunieron con los clubes

para explicarles la situación. Sin embargo, dos de las personas entrevistadas recuerdan esos encuentros como especialmente duros:

“Nos echaban en cara a ver de qué nos quejábamos. Hubo excepciones, por supuesto, pero en general nos trataron de forma muy desagradable. ¡Dónde nos habíamos metido! Fue una reunión de dos horas, y nos dieron leña por todas partes.”

Trabajador/a 3

El polideportivo de Tolosa da servicio a toda la comarca a través de varias instalaciones: el pabellón de Usabal (a las afueras de la localidad), el frontón Beotibar, el estadio de Berazubi... La plantilla subcontratada se encarga de abrir y gestionar todos estos espacios, excepto el frontón. Por tanto, la huelga supuso el cierre completo de todas las instalaciones deportivas.

“En el polideportivo de Usabal se juega a baloncesto, balonmano, hay piscinas, taekwondo... En la comarca existen muchos clubes privados, y los entrenamientos se realizan en instalaciones que gestionan las subcontratas. Al estar todo cerrado, no podían entrenarse.”

Trabajador/a 1

“Tuvieron una actitud muy negativa. Hubo presiones, chantaje en redes sociales, traspasaron muchos límites... Nos llegaron a reprochar que poníamos en riesgo la seguridad de sus hijas e hijos porque tenían que desplazarse a otras localidades para entrenar, y que si ocurría algo, la responsabilidad sería nuestra.”

Delegado/a 2

La mayoría del personal del polideportivo reside en Tolosa o en pueblos cercanos, lo que hizo aún más difícil mantener la huelga. La presión social, especialmente la ejercida desde los clubes deportivos, fue muy fuerte.

“Nos echaban la culpa a nosotras, las trabajadoras, de todo lo que estaba ocurriendo. Pero ¿por qué no presionaron los clubes al Ayuntamiento o a la empresa?”

Trabajador/a 1



Esta presión indirecta jugaba a favor de BPXport, que, viendo cómo el malestar social crecía, optó por mantenerse al margen.

“Más que presión, la actitud de BPXport era de desidia. Como si el conflicto no fuera con ellos. Intentábamos reunirnos periódicamente, y en una de esas reuniones nos dijeron que su responsable estaba de vacaciones en Miami”.

Trabajador/a 2

La tensión generada por los clubes resultaba, en cierto modo, funcional para la empresa. Desde que un fondo de inversión adquirió parte de la propiedad, BPXport se dirige desde Madrid. Sus responsables no viven en Tolosa, no pisan sus calles ni comparten espacio con la plantilla. No tienen cara ni nombre.

“BPX estaba tranquila porque los clubes nos echaron la culpa a nosotras. En lugar de implicarse en el conflicto, la empresa se quedó al margen. Estaban el Ayuntamiento, las personas usuarias y las trabajadoras. La empresa privada, no”.

Delegado/a 1

Las delegadas y delegados sindicales recuerdan especialmente el menosprecio recibido por parte de la empresa en las reuniones de negociación:

“Menosprecio, desidia. Veíamos que no sería fácil. Todas las reuniones eran así. De desprecio: ‘Tú calla, que no eres monitor’. ¿Cómo que ‘calla’, si soy delegado?”

Delegado/a 2

La falta de respeto fue una constante en las reuniones, y quedó patente que no había voluntad real de negociar.

“Decimos ‘negociación’, pero en realidad nunca se negoció. La mejor oferta de la empresa durante la huelga indefinida fue la misma que antes del conflicto: una subida del 1%. Incluso llegaron a empeorar las propuestas. Cuando haces huelga, esperas que la presión sirva para mejorar la oferta de la otra parte. En este caso, iban a la baja, hasta llegar al nivel del convenio provincial.”

Delegado/a 1

Una reflexión que ha surgido en varias entrevistas es el concepto incompleto de lo público que existe en la sociedad. Para muchas personas usuarias, lo público se reduce a sus derechos de acceso al servicio, sin tener en cuenta los derechos laborales de quienes lo sostienen.

“Si la huelga hubiese sido en otro sitio, los clubes de aquí la habrían comprendido. Les parecería normal. Pero cuando les afecta directamente, dejan de ver como normal lo que en otras circunstancias sí lo sería. ‘Me da igual que ganes 1.000 o 1.500 euros; lo que quiero es que mi hija o hijo pueda ir al polideportivo. ¡Y tengo derecho, porque es público!’

Entendemos el enfado, pero no que se nos eche la culpa:

– Has dejado a mi hijo sin piscina.

– Pero no haces la lectura de por qué se ha quedado sin piscina.

– Has sido tú, porque no has trabajado.”

Delegado/a 2

En relación con esto, Maria Imaz, responsable comarcal de Oria-Goierri, subraya que este conflicto ha exigido mucha pedagogía social: había que insistir en que lo público también incluye los derechos laborales de quienes trabajan en servicios externalizados. La lógica de la rentabilidad empresarial no puede

servir de excusa para precarizar el empleo en servicios que, en última instancia, son públicos y de responsabilidad municipal.

10 Cotidianidad de la huelga: acción sindical y vaivén emocional

La huelga supuso una nueva rutina diaria para la plantilla del polideportivo. Al compartir sus vivencias cotidianas, todas y todos coinciden en la presencia inevitable de la dimensión emocional a lo largo del proceso.

Recordando los primeros días de huelga, explican las sensaciones que experimentaron:

“En los primeros días fue muy raro. Que el polideportivo estuviera cerrado y no ir a trabajar”.

Trabajador/a 1

“Nos recordó la sensación del confinamiento durante la pandemia. Parecía algo irreal”.

Trabajador/a 2

Hasta principios de mayo, la mayoría pensaba que el conflicto sería breve. Confiaban en que la presión generada por el cierre del polideportivo bastaría para forzar a la empresa a negociar.

“Creía que se arreglaría en tres días. No creía que fuese posible paralizar esto ni que se pudiera mantener cerrado tanto tiempo”.

Delegado/a 1

“Pensábamos que, después de haber hecho ya una huelga de diez días, convocar una indefinida sería suficiente. En 2016 convocamos otra huelga, pero no llegamos a hacerla”

Delegado/a 2

Durante la huelga, las instalaciones permanecieron cerradas, pero las huelguistas no se quedaron de brazos cruzados. Se reunían cada día en el local de ELA en Tolosa para hacer pancartas, organizar reuniones, preparar acciones... En ese día a día, el cuidado mutuo jugó un papel fundamental. El conflicto fue duro emocionalmente, y el apoyo entre compañeras y compañeros resultó clave para sostener el proceso:

“Emocionalmente ha sido muy duro, como suele ocurrir en procesos similares. Se producen muchos altibajos. Nos ha ayudado mucho estar juntas y poder expresar lo que sentíamos”

Trabajador/a 3

“Nos hemos apoyado mucho emocionalmente. Ves quién está desanimado o desanimada”

Delegado/a 1

“Es normal. Nunca había sentido tal presión. Tengo hijos, y eso es una mochila pesada. Pero nunca había vivido nada igual”

Delegado/a 1

La prolongación inesperada de la huelga hizo más difícil soportar la tensión acumulada. La incertidumbre sobre el desenlace afectaba a todas:

“¿Cómo saldremos de esto? En algunos momentos no veíamos la luz”

Delegado/a 1

“Ver que, en lugar de días, pasaban meses... En el día a día no te dabas cuenta, pero al mirar atrás, el 8 de mayo quedaba muy lejos. Parecía increíble. Al principio las dinámicas te distraían, pero el vacío se hacía cada vez más grande”

Delegado/a 2

Pasaron muchas horas compartidas: socializando el conflicto, repartiendo octavillas, haciendo pancartas, organizando manifestaciones y recurriendo a los medios locales. Estaban conectadas permanentemente con el proceso, al tanto de cualquier novedad:

“Estábamos nerviosas, a ver si se producía algún movimiento”

Trabajador/a 2

“Todos los días pendientes del teléfono. Preguntando si se había hablado con tal o cual, si había algún avance. Esperando noticias. Había tensión, no solo por si el Ayuntamiento daba algún paso, sino también por si los clubes difundían algo en nuestra contra...”

Trabajador/a 1

El conflicto se visibilizó sobre todo en el centro de Tolosa. Como el polideportivo de Usabal está a las afueras, cualquier acto allí habría tenido poca repercusión. Por eso las acciones más importantes se organizaron en el núcleo urbano. Además de manifestaciones, hubo actividades como una marcha en bicicleta o clases de aeróbic. Aun así, el apoyo ciudadano no fue el esperado:

“En la calle nos decían, incluso en buen tono, que a ver si se resolvía el conflicto, pero luego no acudía gente a las convocatorias. No es que estuvieran en contra, pero sí que había cierta apatía”

Delegado/a 1

En este punto resulta interesante referirse a la dimensión psicosocial de las huelgas. En una publicación para la Fundación Manu Robles-Arangiz, el profesor de Psicología de la UPV/EHU Xavier Mínguez propone una mirada psicosocial sobre los procesos de huelga:

“La huelga tiene numerosos aspectos positivos a nivel psicológico y social, pero no podemos obviar que es un proceso que altera el funcionamiento normal de las personas y, por tanto, puede generar malestar psicológico”

Mínguez destaca el valor de las relaciones entre compañeras y compañeros como una de las claves para mantener el bienestar durante un conflicto prolongado:



“Para sostener el bienestar psicológico durante el periodo de huelga, además del apoyo social, familiar y sindical, es fundamental estructurar la actividad huelguística de manera que la huelga cumpla la misma función de estructuración del tiempo que cumple el trabajo. Igualmente, es importante participar activamente en el repertorio de acciones y mantener un contacto social continuado con las compañeras y compañeros en huelga”.

Esta reflexión coincide plenamente con los testimonios recogidos: todas las personas entrevistadas subrayan el valor del grupo, del cuidado mutuo, de la solidaridad y del estar juntas, más allá de las tareas estrictamente sindicales.

“Aparte de la huelga, quedábamos como una gran cuadrilla”.
Trabajador/a 1

11 Cambio en el gobierno municipal

El cambio de gobierno municipal tras las elecciones de mayo de 2023 fue un elemento clave para empezar a desatar el nudo del conflicto. La alcaldía pasó de manos del PNV a EH Bildu, y el nuevo equipo de gobierno se convirtió en un factor determinante para cambiar el rumbo del conflicto.

Llegados a este punto, conviene resumir las tres características principales que han definido este proceso:

1. La fuerza y la organización de la plantilla en huelga, que se mantuvo firme también ante el nuevo gobierno municipal:

“Esta victoria ha sido posible porque, en las relaciones que hemos tenido con el Ayuntamiento, les hemos hecho ver que no volveríamos a trabajar hasta que se diera una solución a nuestras reivindicaciones.”

Delegado/a 2

2. La responsabilidad de las administraciones públicas, que se extiende también a los servicios subcontratados. En la medida en que son responsables, tienen capacidad para intervenir en los conflictos... siempre que exista voluntad política para hacerlo.
3. La actitud inmovilista de la empresa BPXport, que seguía sin dar señales de querer renovar el convenio colectivo.



12 Un hito sindical: la rescisión de un contrato público para modificar los pliegos y mejorar las condiciones laborales

En un primer momento, el nuevo equipo municipal intentó introducir mejoras dentro del marco del contrato vigente, considerando que BPXport tenía cierto margen de actuación. Hubo un intento por parte del Ayuntamiento de propiciar

la negociación entre empresa y plantilla. Sin embargo, pronto comprobaron dos cosas: que la empresa no tenía intención alguna de negociar, y que el margen dentro del contrato era, en efecto, muy limitado. Había recursos, pero no los suficientes. Y, sobre todo, constataron que había un conflicto real.

Fue entonces cuando el Ayuntamiento abrió la puerta a una solución estructural: la rescisión del contrato con BPXport.

Esta decisión supuso una gran victoria desde el punto de vista sindical, ya que no es habitual que un Ayuntamiento adopte una medida de esta magnitud. En una reunión con ELA, el nuevo gobierno municipal comunicó que había asumido ese compromiso, pero pidió tiempo y confianza para llevarlo a cabo.

“Nos pidieron tiempo para poder tomar la decisión y definir la fórmula”.

Maddi Aspiazu

En este conflicto, el tempus también ha sido determinante. Las trabajadoras y trabajadores no imaginaron nunca que el conflicto se alargaría tantos meses, y sostenerlo en el tiempo fue muy duro:

“Aunque por parte de la alcaldía había voluntad política, desde nuestro punto de vista los plazos que requería esa decisión no nos gustaban”.

Delegado/a 1

“Sus tiempos no eran los nuestros. Estábamos todos los días pegados al móvil, y cada día que pasaba era un día perdido”.

Delegado/a 2

En septiembre, el equipo de gobierno trasladó a la plantilla la posibilidad de rescindir el contrato. Aun así, las trabajadoras y trabajadores decidieron continuar con la huelga hasta contar con garantías suficientes. Fue en el pleno municipal de noviembre de 2023 cuando se hizo público el compromiso del Ayuntamiento de rescindir los pliegos vigentes y redactar unos nuevos.

Al conocer esta decisión, la plantilla dio por finalizada la huelga y decidió volver al trabajo.

En las entrevistas realizadas con las personas implicadas en la huelga, todas coinciden en que aquel momento –cuando el Ayuntamiento anunció públicamente su intención de rescindir el contrato con BPXport– fue clave. Aunque aún quedaba por negociar el convenio colectivo, aquella decisión supuso un respiro y dio pie a la primera sensación de victoria:

“La victoria ha sido gradual. Sabíamos que el proceso iba a ser largo. El primer instante en que sentimos que ganábamos fue cuando el Ayuntamiento dijo que rescindiría el contrato. Por eso volvimos al trabajo. Fue paso a paso”

Delegado/a 2

“Cuando el gobierno manifestó su voluntad vimos el primer paso de la victoria. Al comunicarlo en rueda de prensa, ya sí; ya no podían volverse atrás. Dieron la rueda de prensa y el mismo día se aprobó en pleno; listo”

Delegado/a 1

Las trabajadoras y trabajadores volvieron al trabajo sin haber firmado aún el nuevo convenio:

“Volvimos a trabajar sin acuerdo, y pasó un año. La gente creía que ya teníamos todo acordado. No saben en qué condiciones hemos estado, cómo se ha alargado todo. Hemos estado un año a la espera”

Trabajador/a 1

“Pocos nos felicitaron. Más bien fue un ‘ya era hora’. La relación con los clubes era fría. Una vez volvimos al trabajo, el problema ya estaba liquidado para los clubes y las personas usuarias.

Al vernos trabajando, muchos pensarían que lo nuestro ya estaba resuelto. ¡La mayoría creería que lo teníamos firmado!

Pero ha pasado casi un año más”

Delegado/a 2

Desde la vuelta al trabajo en noviembre de 2023 hasta la firma del convenio en octubre de 2024, transcurrió casi un año. Este retraso se debió a los recursos interpuestos contra los nuevos pliegos de condiciones, lo que demoró su publicación definitiva hasta julio de 2024. En esta nueva licitación, la empresa adjudicataria fue nuevamente Kirolzer, que asumió la gestión el 1 de octubre.

Saber que los nuevos pliegos ofrecían margen para mejorar las condiciones laborales, y que llegaba una empresa distinta, supuso un alivio para la plantilla:

“El cambio de empresa nos dio esperanza; veíamos que podríamos firmar el convenio”

Trabajador/a 2

Esa esperanza no fue infundada: el cambio de actitud de Kirolzer fue evidente desde el primer momento. La primera reunión con la plantilla tuvo lugar al día siguiente de asumir la gestión, y dos semanas después ya se había alcanzado un acuerdo.

“La satisfacción no ha sido total hasta que hemos firmado el convenio”

Delegado/a 2

“El proceso ha sido largo. Tenían que salir los nuevos pliegos; estos fueron impugnados... siempre pasaba algo”

Delegado/a 1

En definitiva, la mayor victoria para las trabajadoras y trabajadores ha sido la firma del convenio colectivo, el instrumento que garantiza mejoras reales y duraderas en sus condiciones laborales.

13 Herramientas para la victoria

Para que una huelga tenga éxito y se logre una victoria, las trabajadoras y trabajadores necesitan contar con ciertas herramientas. También en la huelga del polideportivo de Tolosa hemos podido identificar algunos de los instrumentos clave que el sindicato conoce bien: la figura de la responsable de

estructura, la caja de resistencia, una representación sindical sólida y un alto grado de afiliación.

Las personas implicadas directamente en el conflicto han subrayado la importancia de todas estas herramientas:

“Casi todos cobramos de la caja de resistencia. Si no, ¿cómo aguantas siete meses? La caja te da tranquilidad, te da posibilidad de resistir durante la huelga hasta lograr los objetivos. De otra manera, sin salario es imposible... ¡Todo es gasto! Ayuda a sostener la lucha”

Trabajador/a 2

“La relación que hemos tenido con las personas responsables del sindicato ha sido fundamental. Han actuado a una con nosotras”

Trabajador/a 1

A lo largo del documento ha quedado clara la fortaleza organizativa de esta sección sindical y de la plantilla: un altísimo porcentaje de afiliación y una representación sindical compuesta íntegramente por ELA. Ambas han sido decisivas para el desenlace del conflicto.

Las propias personas entrevistadas han destacado y agradecido el trabajo, la entrega y la implicación de las tres personas delegadas, que asumieron un rol fundamental durante todo el proceso. También han subrayado que entre ellas existen distintos estilos y formas de afrontar el conflicto, lo que ha enriquecido su labor colectiva:

“Una de las personas delegadas mantenía el equilibrio. Es un rol importantísimo. A veces no es necesario hablar; con estar se puede aportar mucho. Estar en silencio y mostrar serenidad también es algo grande”

Delegado/a 1

14 El acuerdo

El acuerdo firmado entre ELA y la empresa Kirolzer ha puesto fin a un conflicto largo y complejo. El convenio recoge y da respuesta a las tres principales reivindicaciones que motivaron la huelga:

- La actualización salarial y la garantía del poder adquisitivo.
- La reducción de las diferencias entre categorías.
- El reconocimiento de las horas de preparación de clases como tiempo de trabajo.

El nuevo convenio tendrá vigencia para el periodo 2020-2026, e incluye una subida salarial adicional del 2,6% para el personal de limpieza, con el objetivo de mejorar las condiciones de las categorías más bajas. Además, se procederá a la reclasificación de determinados puestos de trabajo para que se correspondan adecuadamente con las funciones que desempeñan, y las horas de preparación de clases quedarán correctamente reguladas dentro de la jornada laboral.

15 ¡Esto hay que celebrarlo!

En la lucha sindical, visibilizar y celebrar los conflictos ganados es fundamental. No solo permite poner en valor el esfuerzo realizado y los logros obtenidos, sino que también refuerza la cohesión del grupo, alimenta el optimismo de cara al futuro y prepara al equipo para afrontar nuevos retos. Y, además, la celebración se disfruta: es parte del proceso, una forma necesaria de cerrar un ciclo.

A lo largo de las entrevistas, ha surgido en más de una ocasión la importancia de celebrar las victorias. Aunque la huelga se prolongó durante siete meses, hemos visto que el conflicto duró, en realidad, un año más. En ese recorrido hubo diferentes hitos que fueron vividos como momentos de celebración:

1. El primero, cuando el nuevo gobierno municipal comunicó su voluntad de publicar nuevos pliegos de condiciones, rompiendo con la situación anterior.
2. El segundo, cuando esa decisión se hizo pública y la plantilla decidió volver al trabajo, confiando en que se abría un nuevo escenario.
3. El tercero, con la entrada de la nueva empresa, Kirolzer, que fue recibida con esperanza, al intuirse una mayor disposición a negociar.

Desde el punto de vista organizativo y sindical, la retirada de los antiguos pliegos y la publicación de unos nuevos por parte del Ayuntamiento fue una victoria enorme. Pero sin duda, el momento culminante fue la firma del acuerdo que puso fin al conflicto. Solo entonces llegó la sensación plena de haber ganado.

16 Conclusiones

La huelga y el conflicto laboral de las trabajadoras y trabajadores del polideportivo de Tolosa han sido una experiencia profundamente enriquecedora, que deja lecciones valiosas tanto para el colectivo implicado como para el conjunto del sindicalismo.

La huelga indefinida de siete meses y el posterior proceso de negociación, que se alargó durante un año más, no se extendieron por casualidad. Por un lado, esto fue consecuencia directa de la cerrazón y falta de voluntad negociadora por parte de la empresa. Por otro, el hecho de haber resistido y sostenido un

conflicto tan largo solo fue posible gracias a la unidad de la plantilla y a una sólida organización sindical.

La mayor victoria fue, sin duda, lograr que cambiara la voluntad política del Ayuntamiento. En muchos conflictos laborales vinculados a servicios subcontratados, las administraciones públicas tienden a desentenderse, dejando la resolución en manos de las empresas. En este caso, sin embargo, la presión sindical consiguió que el Ayuntamiento se implicara activamente, rescindiera los pliegos y estableciera nuevas condiciones para el servicio. Este tipo de intervención institucional no es habitual y demuestra que una movilización firme y una estrategia sindical bien orientada pueden condicionar a la administración pública.

Asimismo, la unidad del colectivo y la estructura organizativa de ELA han sido elementos decisivos para sostener y ganar el conflicto. El respaldo constante del sindicato, el apoyo de la caja de resistencia y el compromiso de las y los delegados sindicales resultaron imprescindibles. El alto nivel de afiliación y la confianza interna de la plantilla permitieron negociar desde una posición de fuerza real.

Esta experiencia también demuestra que un conflicto laboral puede tener una fuerte repercusión social, lo que genera tanto apoyos como resistencias. La presión de los clubes deportivos y el descontento de parte de las personas usuarias supusieron una dificultad añadida. En este caso, la lucha por los derechos laborales no contó con el respaldo de la comunidad. Aprender a gestionar esa presión social ha sido uno de los retos más complejos del proceso.

En definitiva, este conflicto se ha convertido en una referencia sindical significativa, tanto para las trabajadoras y trabajadores como para el propio sindicato ELA. La experiencia acumulada –una huelga indefinida, la gestión de un conflicto prolongado y una negociación compleja– demuestra que la organización estratégica de la clase trabajadora es clave para avanzar en la mejora de sus condiciones.

Se ha logrado una gran victoria, pero la lucha no termina aquí. Para afrontar los desafíos del futuro será imprescindible aprender de lo vivido, consolidar lo conseguido y mantener la unidad que ha hecho posible esta conquista.



María Imaz - Responsable Comarcal de Oria-Goierri

María Imaz ha seguido de cerca el conflicto del polideportivo de Tolosa. Desde su experiencia, destaca varias ideas clave:

- **Un colectivo unido y con trayectoria organizativa.** Las personas que trabajan en el polideportivo de Tolosa han sido siempre un grupo cohesionado y organizado. Hasta este último conflicto, habían logrado sus reivindicaciones mediante la negociación. Sin embargo, la llegada de BPXport en septiembre de 2022 complicó la situación: la negociación se volvió muy dura y la plantilla se vio abocada a la huelga como única vía.
- **Un equipo reforzado por la lucha.** A lo largo del conflicto, el grupo ha mantenido una gran unidad interna, y la relación entre sus integrantes se ha reforzado notablemente. Monitoras, socorristas, limpiadoras, personal de mantenimiento... han actuado como un solo colectivo. Según María Imaz, “es enriquecedor y bonito ver lo bien que han funcionado como grupo, cómo se han unido y trabajado juntas. Su actitud ha sido digna de aplauso. Aguantar la huelga ha sido difícil, y ha sido maravilloso ver cómo unas animaban a otras cuando alguien flaqueaba”.
- **Socialización, presencia y pedagogía.** Las huelguistas han realizado una intensa labor de socialización en Tolosa: han organizado manifestaciones, actos deportivos en la calle, repartos de información, además de pasar muchas horas en el local de ELA preparando pancartas, analizando la situación y planificando cada paso. Aunque los medios locales dieron eco al conflicto, la presión y el boicot de algunos clubes privados hicieron que el proceso fuera aún más duro. En paralelo, se ha realizado una importante labor de pedagogía social, explicando la importancia de los servicios públicos,

incluso cuando se gestionan mediante subcontratas. “La calidad del servicio y las condiciones laborales —recuerda Imaz— dependen directamente de los recursos públicos que se desvían a manos privadas. Y eso hay que contarlo en el pueblo.”

- **Voluntad política e intervención institucional.** Uno de los rasgos más destacados del conflicto ha sido la actitud del gobierno municipal de EH-Bildu, que vino a confirmar una idea que desde ELA se ha repetido muchas veces: cuando hay voluntad política, se pueden dar pasos importantes. Es posible retirar unos pliegos de condiciones y publicar unos nuevos que mejoren la situación laboral. Ahora bien, esa decisión del Ayuntamiento no habría sido posible sin la presión ejercida por la huelga.
- **Una lucha larga, pero necesaria.** El proceso ha sido largo y duro, pero, como subraya María Imaz, ha merecido la pena. ¡Por fin han conseguido firmar el convenio que se merecían!



Maddi Aspiazu - Responsable de la Federación Zerbitzuak en Oria-Goierri

Maddi ha acompañado de cerca el conflicto del polideportivo de Tolosa. Su participación en las entrevistas con trabajadoras y delegadas ha permitido comprender mejor los antecedentes del conflicto y profundizar en las vivencias de la huelga. A lo largo del documento ya se han recogido algunas de sus reflexiones, pero aquí reunimos las ideas principales que ha querido destacar:

- **Alta afiliación y confianza mutua.** Un número importante de trabajadoras y trabajadores del polideportivo de Tolosa están afiliados a ELA, y muchos llevan años implicados en el sindicato. La plantilla ha estado informada en todo momento del desarrollo de la negociación; no ha habido secretos, lo que ha fortalecido la confianza en las delegadas y en las personas de estructura. La labor sindical ha sido constante y transparente, y la plantilla ha participado activamente en cada decisión. “Han conocido el ‘minuto y resultado’ de todo, nada más acabar cada reunión.”
- **Decisiones colectivas y consensuadas.** Todas las decisiones importantes se han tomado colectivamente y por consenso: desde la convocatoria de la primera huelga de diez días hasta el paso a la huelga indefinida, así como el regreso al trabajo cuando el Ayuntamiento anunció la publicación de nuevos pliegos. El hecho de que toda la plantilla hiciera suya la negociación es, en sí mismo, un gran logro sindical.
- **Fortalecimiento del vínculo sindical.** Maddi subraya que esta experiencia puede tener un impacto duradero: a partir de ahora, cualquier trabajadora que tenga una duda o necesidad sabrá que puede acudir a las delegadas o ver la importancia y utilidad del sindicato. “Han vivido el sindicato, se han sentido parte de él y se han hecho parte del mismo.”

- **La importancia del momento en que se negocian los pliegos.** Mirando hacia atrás, Maddi destaca una lección clave: si no se interviene cuando se están redactando los pliegos, las consecuencias pueden ser negativas para las condiciones laborales. “Eso fue lo que nos pasó en 2022: los pliegos iban a estar vigentes durante diez años y no dejaban margen para mejorar las condiciones.”
- **Voluntad política para cambiar lo establecido.** Finalmente, Maddi insiste en una de las ideas centrales de este conflicto: cuando hay voluntad política, sí es posible retirar unos pliegos vigentes y publicar otros nuevos que permitan avanzar en la mejora de las condiciones laborales.

