

ANUARIO **2024**  
URTEKARIA



## **DENOK IRABAZTEKO!**

OTRO AÑO DE  
VICTORIAS SINDICALES  
PARA REPARTIR  
LA RIQUEZA

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# 06

## Ehungintza Merkataritza Araba

Panaderías La Vitoriana (Araba) .....	07
Gipuzkoako Gurutze Gorria .....	07
Limpieza de CAF – Beasain-Irun (Gipuzkoa) .....	08
Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa .....	08
Biharko Gipuzkoa.....	09
Guardian Llodio Uno (Araba).....	09
Sopelako lorezainak (Bizkaia) .....	09

URTARRILA

# 13

## Natra - Oñati (Gipuzkoa)

Petronor (Muskiz, Bizkaia) .....	14
UTE Mediterraneo Ibaiek 2001 (Araba) .....	14
EHUko ikertzaileak.....	15
Comercio de Alimentación de Bizkaia .....	15
Haur-eskolak (EAE).....	15
GXO Logistics (Gasteiz).....	15
Arteos Digital - Etxebarri (Bizkaia) .....	15
IFAS- GUFÉ – Gizarte Ekintzako Foru Erakundea (Bizkaia) .....	15

MARTXOA

# 19

## Zumaiako Etxez Etxeko Laguntza (Gipuzkoa)

Hospital Cruz Roja (Bilbao) .....	20
KBUS. Barakaldo (Bizkaia).....	20
Euskal Kataforesis – Iurreta (Bizkaia).....	21
CEVA Logistics (Gasteiz).....	21
AKT Plásticos – Zornotza (Bizkaia).....	21
Gasteizko Udaltzaingoa.....	21

MAIATZA

# 10

## Gizarte Ekimena (Itunpeko Hezkuntza)

Cotronic Astigarraga (Gipuzkoa) .....	11
Solidus San Andres Atarrabia (Nafarroa).....	11
Gestamp.....	12
Aransgi (Gipuzkoa).....	12
Residencia Ariznabarra (Gasteiz).....	12
Ecovidrio (CAPV) .....	12
Alai Extrusion - Irun .....	12
Servicio de jardinería de Galdakao.....	12

OTSAILA

# 16

## Ambulancias CAPV

Sibuya Jatetxea - Gasteiz .....	17
Ultracongelados Virto Azagra, Nafarroa.....	17
Kale Garbiketa – Galdakao (Bizkaia) .....	18
TUVISA (Gasteiz).....	18
CIE Orbelan Plástico - Andoain, Anoeta (Gipuzkoa).....	18
Onduline - Zierbena (Bizkaia) .....	18
Forvasa - Bedia (Bizkaia).....	18

APIRILA

# 22

## Lozys Pharmaceuticals Lekaroz, Baztan (Nafarroa)

Gipuzkoako Hondartzetako Sorosleak ...	23
Tolosako Etxez Etxeko Laguntza .....	23
Bermeoko Kiroldegia (Bizkaia).....	24
Gamarra-LIS (Gasteiz) .....	24
Basalan (Bizkaia).....	24
AUIF - Autobuses Urbanos de Irun (Gipuzkoa).....	24
Arabako Hezkuntza Aisialdia eta Animazio Soziokulturala .....	24
Elorrioko Kiroldegia (Bizkaia) .....	25
Ayuntamiento de Bilbao.....	25
Diario Vasco - Donostia .....	25
Airlan - Alonsotegi (Bizkaia) .....	25

EKAINA

## 30

### Clínica Guimón - Bilbao

Autoglas – Laudio (Araba).....	31
Gipuzkoako Metal Merkataritza.....	31
Hermanos Echeveste - Lesaka (Nafarroa).....	32
Vitaldent (Gasteiz).....	32
Jardinería de Getxo (Bizkaia).....	32
Arabako suhiltzaileak .....	32
Andoingo Lorezainak (Gipuzkoa) .....	32
Leioako Kiroldegia (Bizkaia) .....	33
Polideportivo de Derio (Bizkaia) .....	33
Sopelako Kiroldegia (Bizkaia) .....	33
Elgoibarko Herriko Antzokia (Gipuzkoa) .....	33
Limpieza de la Diputación de Bizkaia.....	33

UZTAITA

## 36

### Tubos Reunidos Premium Threads Langraiz Oka (Araba)

Aspace Gipuzkoa (Gizalan) .....	37
Santa Teresa Erresidentzia Donostia (Gizalan).....	37
Limpieza del Ayuntamiento de Donostia .....	38

TRATA

## 42

### Limpieza Hospital Donostia

Lear Corporation – Gasteiz.....	43
Gizarte Ekimeneko Ikastetxeak.....	44
Aquarbe .....	44

AZAROA



## DENOK IRABAZTEKO!

OTRO AÑO DE  
VICTORIAS SINDICALES  
PARA REPARTIR  
LA RIQUEZA

## 34

### Gorlizko Udala (Bizkaia)

Mantenimiento de Bilbao Kiroalak.....	35
Bolsas Osés - Orkoien (Nafarroa) .....	35

ARUZZUA

## 39

### Bizkaiko Kiroldegiak

Jardinería Zamudio (Bizkaia) .....	40
Productos Naturales De La Vega Lodosa (Nafarroa).....	40
Intaremit - Laudio (Araba) .....	41
Orioko Udal Kiroldegia (Gipuzkoa) .....	41
Pastelerías de Navarra .....	41
Gipuzkoako Garbikuntz.....	41
Telesonic - Bilbo .....	41

URRIA

## 45

### Amazon

Reparto a domicilio de Bizkaia .....	46
Polideportivo de Barakaldo (Bizkaia).....	46
Ibaitor - Zornotza (Bizkaia) .....	46
Hezkuntza Publikoko Sukalde eta Garbikuntza .....	46

ABENDUA

Argitaratzailea:

ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao. 944 03 77 00

[www.ela.eus](http://www.ela.eus) • [alda@ela.eus](mailto:alda@ela.eus)

Lege gordailua: BI-425-2018

Ale kopurua: 102.850 ejemplares

**Mitxel Lakuntza Vicario:**

## “Ezin dugu uste olatu erreakzionarioak ez digula hemen eragingo”

### » Nola baloratzen du ELAk munduko olatu erreakzionarioa?

Gaur egungo egoeraz oso kontziente izan behar dugu. Ezin dugu pentsatu AEBetan edo Europan hazten ari den olatu erreakzionarioak eta eskuin muturraren gorakadak ez digutela eragingo. Kapitalismoaren bertsiorik lotsagabeena dugu aurrean, multimilionarioek gobernuetan modu zuzenean agintzen dute, oso helburu argi batekin: politika erabiltzea etekinak areagotzeko, lan eskubideak eta zergak murriztuz, eta zerbitzu publikoak desmuntatuz.

Horretarako, aberats horiek eta botere politikoak bi tresna finantzatzen eta erabiltzen dituzte nagusiki: programa hori aurrera eramateko prest dauden alderdi ultraeskuindarrak, eta teknologiaren eta sare sozialen kontrola, beren ideiak eta hegemonia kulturala hedatzeko.

### » Europa bide beretik doa?

Ultraeskuina aspalditik markatzen ari da Europako agenda; migrazio-politika deshumanizatua, migratzaileak kriminalizatzen dira, belizismoa areagotzen da, eta ehunka mila pertsona pobretu dituen politikak ekonomikoa aurrera doa. Norentzat izan dira austeritatearen abantailak? Bankuak eta enpresa handiak pozarren daude. Eta hori guztia posible izan da Europako ezkerrik alternatiba bat planteatu eta politikoki eta sozialki aurrez aurre jarri beharrean, berdintasunaren eta aberastasunaren banaketaren aldeko zeregin historikoa bertan behera uzten zuen bitartean.

### » Eta Euskal Herria, non geratzen da mapa horretan?

Hemen, borroka sozial, politiko eta sindikala, asoziazionismo indartsua eta mobilizazio garrantzitsuak euste-dikeak izan dira. Konfrontazio-sindikalismoa, pentsiodunen eta gazteen mugimendu indartsuak edo mugimendu feministaren garrantzia funtsezkoak dira. Horregatik da hain garrantzitsua botere sindikala eta herri-boterea eraikitzea. Ezkerria politikoak oso gogoan izan beharko luke hori.



### » Nola islatzen da hori euskal politikan?

Ikusi besterik ez dago energiaren gaineko zergarekin gertatu dena: Josu Jon Imazen (Repsol) xantaia nagusitu da. EAJK agindu hori kudeatu du zerga bat kentzeko, eta orain dozenaka milioi galduko dituzte EAEko ogasunek. Eta euskal trumpismoaren antzeko zerbait bilatzen badugu, Zedarriak aipa dezakegu, Euskal Herrian zentral nuklearrak eta armagintza-enpresak eraikitzearen aldeko apustua egiten duen euskal enpresa-lobbya. Trumpen itxura du horrek. Alderdi batek ere ez du ahotsa altxatu hori salatzen. Industriako sailburua da hitz egin duen bakarra, eta ados zegoela esan du.

### » Euren helburuetako bat zerbitzu publikoak desmuntatzea da.

Funtsezkoa da zerbitzu publikoak jo ta ke defendatzea, eta hori inbertsioa handitzetik eta lan-baldintzak hobetzetik hasten da. Sektore publikoko hitzarmen batzuek 15 urte daramate blokeatuta. Hezkuntzako grebetan Pradales eta Chiviteren politiken aldaketa eskatzen ari dira, ratioak murrizteko, langileak egonkortzeko eta erosteko ahalmena berreskuratzeko. Osakidetzari dagokionez, gero eta argiagoa da Eusko Jaurlaritzak ez duela sakoneko aldaketarik egingo; Osasun Mahai ospetsuarekin arazoa lokartu nahi du. Urkullurekin genituen arazoak orain Pradalesekin dauzkagunen antzekoak dira. Nafarroan ere hori gertatzen da, politika fiskala edo aurrekontuak aztertzen ditugunean: Barcina joan zenetik eta hamar urtera politikaren ildo nagusiak ez dira aldatu.

**DENOK IRABAZTEKO!**  
OTRO AÑO DE VICTORIAS SINDICALES  
PARA REPARTIR LA RIQUEZA



## “Queremos un SMI suficiente, que se decida aquí y no nos lo impongan desde Madrid”

### » En este anuario aparecen numerosas huelgas y victorias. ¿Qué balance puede hacerse de la negociación de convenios?

Hay motivos para hacer una valoración positiva sobre el trabajo y los logros conseguidos. El número de huelgas descendió en 2024, debido al importante número de convenios sectoriales y de empresa que hemos firmado, gracias precisamente al incremento de huelgas en años precedentes. Es sin duda una gran noticia, porque además son convenios con buenos contenidos. Todo esto no se entiende sin el trabajo de la militancia de ELA. No obstante, seguimos teniendo retos que afrontar.

### » ¿Cuáles?

Por ejemplo, en sectores feminizados donde las patronales (públicas y privadas) bloquean los convenios. La brecha de género sigue siendo inasumible y hay sectores enteros, como las trabajadoras de hogar, con unas condiciones horribles.

Además, la precariedad persiste en muchas empresas. Y para combatir eso, ¿cómo nos hacemos más fuertes? Hay que profundizar en las tareas militantes, en la afiliación, vincular al mayor número de trabajadoras y trabajadores... Sindicalizar las empresas, en definitiva. Aumentar el poder de la clase trabajadora, crear poder sindical.

### » ¿Cuáles son los retos de ELA en 2025?

Para dar un salto importante en el reparto de la riqueza, hemos planteado el objetivo de un Salario Mínimo Interprofesional (SMI) propio. Mediante el reparto del PIB per cápita, ELA ha fijado esa reivindicación en 1.795 euros (el propio Gobierno Vasco fija en 1.600 euros la barrera mínima para superar la pobreza). Una cantidad que permitiría sacar de la precariedad a 280.000 personas.

El SMI actual es muy bajo, no sirve para sacar de la pobreza a miles de personas, y además se nos impone desde Madrid.

### » ¿Y cómo se consigue un SMI propio?

Por un lado, hemos planteado una ILP (recogida de firmas) para que los parlamentos de Gasteiz e Iruña exijan un cambio del Estatuto de los Trabajadores y la competencia en esta materia se pueda asumir en las CCAA. Esto permitiría a los gobiernos de Gasteiz e Iruña poder legislar un SMI acorde a la realidad del país. Por otro lado, hemos puesto en marcha una mesa para la negociación con la patronal para negociar un Acuerdo Interprofesional que implantara ese SMI.

### » ¿Qué llamamiento haces a la afiliación de ELA?

El sindicato es una oportunidad para mejorar las condiciones de vida y para lograr una sociedad mejor. También para organizarse y vincularse con un proyecto colectivo solidario, porque solo así se puede hacer frente a una ofensiva que quiere llevarse por delante derechos civiles, laborales y sociales. ELA va a seguir, desde su autonomía, defendiendo un cambio radical de las políticas y la organización colectiva para construir poder popular.

2024  
URTEKARIA

## Ehungintza Merkataritza Araba

Arabako ehungintzako langileek akordio historikoa lortu zuten, estatalizazioaren aldeko indarrei aurre eginez. Hitzarmen probintzialen negoziazio-esparrua defendatzeko hainbat greba-egun egin ondoren, akordio batera iritsi ziren Arabako Ehungintzako Merkataritzaren Hitzarmenaren bidez. Horri esker, merkataritza-kate handien estatuko hitzarmena aplikatzea saihestu zuten langileek, askoz baldintza txarragoak baitaizka.

Lorpenen artean daude KPlari loturiko igoerak eta digitalizazioaren eraginak konpentsatzeko neurriak (tartean, online prima % 5etik 7ra igotzea eta kobratzeko baldintzak aldatzea). ELAk gidatu zituen negoziazioak, mahaiaren ordezkariaren % 80 baitu. Sektore feminizatua eta partzialtasun handikoa da.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/9cXIk>



Subida de la  
prima online  
del **5 %**  
al **7 %**

### LORPENAK

- **Incrementos salariales** que **garantizan** el mantenimiento del **poder adquisitivo** para los años 2023 y 2024.
- Vigencia 2023-2026, con ultractividad ilimitada y cláusula de inaplicación.
- **Subida del 5 % al 7 % de la prima online**, y cambio en la redacción de la prima online para garantizar el abono a gran parte del sector. Se elimina la discriminación del cobro en función de las categorías.
- Se **eliminan** las **discriminaciones** por edad en las categorías profesionales.

### Elkarrizketa

## Andoni Castro Vivas

Responsable de ELA Zerbitzuak (Gasteiz)

#### » ¿Qué condiciones tienen las trabajadoras del comercio textil?

Es un sector de comercio, por lo que las jornadas van de lunes a sábado, con horarios que pueden ir desde las diez de la mañana a las diez de la noche. La mayoría tiene contratos parciales, precarios. Sobre todo las grandes empresas buscan contratos de pocas horas y juegan con la disponibilidad de la gente para ampliar los contratos a su antojo.

#### » ¿Cómo es hacer una huelga para las personas que trabajan en esas condiciones?

Es más complicado, porque si vives de forma precaria es más duro que te quiten el salario.

#### » ¿La patronal prefería aplicar el convenio estatal?

Sí, claro, el convenio estatal viene a cargarse todas las condiciones que tenemos en el convenio provincial: tenemos jornadas más reducidas, mejores sueldos, y aquí tenemos bastantes pluses (disponibilidad, dietas, prima online, de responsable, etc.).



#### » Antes del convenio había unas discriminaciones por edad curiosas.

Sí, antes existía una categoría de administrativo que estaba discriminado por edad. Aunque realizaras el mismo trabajo, cobrabas diferente según la edad que tuvieras. También había una categoría de peón realizando las mismas funciones que un dependiente pero cobrando menos.

#### » Algo que te gustaría resaltar de este convenio.

Sí, conseguimos una nueva redacción para la Prima Online, garantizando su abono en las grandes empresas. Además la ultractividad indefinida, lo que obliga a las empresas a regirse con el último convenio firmado aunque éste haya perdido su vigencia.



## Panaderías La Vitoriana (Araba)

La plantilla de Panaderías “La Vitoriana” consiguió un acuerdo con subidas salariales con referencia del IPC (rondando el 13 %). Además, se lograron: incrementos en los diferentes pluses, una paga compensatoria de 600 euros a toda la plantilla, reducir la jornada efectiva de trabajo en 34 horas, introducir 2 días de libre disposición, ampliar el tiempo de descanso diario de 15 a 20 minutos (incluido como jornada efectiva de trabajo), etc. El salario mínimo para las categorías más bajas aumenta en 3.000 euros durante la vigencia del acuerdo. Aunque quedaron temas para una futura negociación, el acuerdo recoge avances importantes contra la precariedad del sector. La plantilla está compuesta por alrededor de 70 personas.

### LORPENAK

- **Soldata igoerak KPIarekin** (%13 ingurukoak)
- Plusen igoerak eta 600 euroko konpentsazio ordainsaria
- **Lanaldia 34 orduz murriztea** eta eguneko atsedena 20 minutura luzatzea.
- Hautu libreko bi egun eta abar.



Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/wW5u7>



## Gipuzkoako Gurutze Gorria



Hitzarmena berritzeko akordioa lortu zuten Gipuzkoako Gurutze Gorriko langileek. Langileek Gipuzkoako esku-hartze sozialeko hitzarmena aplikatzea eskatzen zuten eta, akordioari esker, soldata igoerak eta lanaldi murrizketak aplikatuko zaizkie 200 langile baino gehiagori. Batez beste, urtean 5000 euroko soldata igoerak lortu zituzten, eta urteko lanorduak 1.592 ordura murriztea. Akordioa lortzeko beharrezkoak izan ziren bai langileen borroka eta bai ELAk hasitako bide judiziala. Ekintza juridiko-sindikalarri esker, Gurutze Gorriko estatu espainiarreko hitzarmen onena lortu dute langileek. ELAk bideratu zuen negoziazioa, gehiengo baitu bertan.

### LORPENAK

- **Aumento salarial**, de una media de **5.000 euros anuales**.
- **Reducción de la jornada laboral a 1.592 horas** anuales.
- Se mantienen los complementos de antigüedad y ‘ad personam’ y se pagarán los retrasos que se deben
- Se aplica el convenio de Intervención Social, consiguiendo el **mejor acuerdo en el estado** para la plantilla de la Cruz Roja.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/UjtJW>



## Limpeza de CAF Beasain-Irun (Gipuzkoa)

Después de una negociación que comenzó en marzo del año anterior, la plantilla de la limpieza de la CAF consiguió un convenio que garantiza el poder adquisitivo de las 69 trabajadoras. Se consiguieron incrementos salariales superiores al IPC (2023, IPC + 0,25 / 2024, IPC + 0,5 / 2025, KPI + 0,75).

El convenio contempla también otras mejoras como el plus de turnicidad, mejoras relacionadas con enfermedades, etc. Además, a las personas que se encargan de la limpieza de los trenes se les reconocerá la categoría de "especialidad de peón". La empresa ISS Facility Services es la adjudicataria de las labores de limpieza en estos centros, y ELA tiene el 60% de representación.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/tizyO>



### LORPENAK

- **KPI gairako soldata igoerak** (2023, KPI + 0,25 / 2024, KPI + 0,5 / 2025, KPI+0,75)
- Trenetako **garbitzaile guztiek "peoi espezialitatearen"** kategoria izango dute aurrerantzean.
- Txandakako plusa, eta gaixotasunei lotutako zenbait hobekuntza ere jasotzen ditu hitzarmenak.
- Sektore feminizatu bateko egoera hobetzen eta **soldata arrakalari aurre** egiten lagunduko duen hitzarmena.

## Distribuidora Farmacéutica de Gipuzkoa



Akordio berriari esker, langileek erosahalmena bermatuko dute eta lanaldia murriztu. Lortutako enpresaren artean dira: KPIa bermatzen duten soldata igoerak (2023, KPI / 2024, KPI / 2025, KPI+0,5) 12 orduko lanaldi murrizketa, lizentzia hobekuntzak, azpikontratazio mugatzeko klausulak, kaleratze bidez libre geratu den posturik ez azpikontratatzea, eta abar.

140 langilek jarduten dute *Distribuidora Farmaceutica de Gipuzkoa* enpresan (Donostia), eta Gipuzkoako hainbat farmazietako banatzaile lanak egiten dituzte.

### LORPENAK

- **Incremento salarial** según el IPC
- **Reducción** de jornada de **12 horas**.
- Cláusulas para **limitar la subcontratación** y mejoras en las licencias.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/9gJOD>







## Biharko Gipuzkoa

Langileek "Biharko Gipuzkoa" enpresak legea betearaztea lortu zuten epaitegietan jarritako "gatazka kolektibo" eskariari esker. Enpresak hainbat arau hauste egiten zituen (ordu osagarrien zenbaketan, nominetan, eta abar). Behin abiapuntu hau lortuta, langileak prekaritatearen aurkako borrokan has daitezke. "Biharko Gipuzkoa" enpresak zazpi erresidentzia eta eguneko egoitza batzuk ditu Gipuzkoan.



## Guardian Llodio Uno (Araba)

La plantilla consiguió incrementos del IPC+0,5 % al año, antigüedad de 6 %, 5º turno con +15 %, reducción de jornada (8 horas menos + otro día para las personas con 15 años de antigüedad), mejoras en la conciliación, y otras mejoras...

## Sopelako lorezainak (Bizkaia)

Epe kontuengatik negoziazioa presaka egin bazen ere, hainbat hobekuntza lortu zuten langileek: 27,3 %ko igoera (Getxoko lorezainen hitzarmenetik abiatuta), 4. paga plus guztiak sartuta, istripua edo gaixotasun profesioaletan 100 %eko osagarria, 3 opor egun gehiago, 6 egun norbere kontuetarako, eta abar.

## Zergatik da ELA hain eraginkorra?

ELA da Euskal Herrian lan baldintzak eta bizi baldintzak hobetzeko hitzarmen eta akordio gehien lortzen dituen sindikatua (iaz, 240 baino gehiago: enpresetan, sektoreetan...). Ez da lan makala eta baliabideak behar dira. Enpresariak bere irabazien zati bat langileei emango die soilik aurrean borroka mantendu ahal izateko baliabideak dituen sindikatua badu.

Izan ere, sindikatuko erresistentzia kutxari esker, ELAk **1.450 euro** (ohiko kalte ordaina, gehienez norberaren ohiko soldataren mugarekin) ordaintzen dizkie afiliatu guztiei hilean, grebak dirauen bitartean, hau da, soldata jasotzen ez duten bitartean. Gatazkek irabazteko eta akordio onak sinatzeko baliabide erabakigarria da.

2024ean, **5.653 pertsonak** baliatu zuten erresistentzia kutxa. ELAk afiliazio kuoten bidez jasotzen dituen lau eurotik bat erresistentzia kutxara bideratzen du. Sindikatuaren aurrekontuaren %90a, diru sarrera propioak dira. Beste modu batera esanda, autonomia da.



## Gizarte Ekimena (Itunpeko Hezkuntza)

ELAko langileek asanbladan berretsi zuten EAeko Gizarte Ekimeneko aurreakordioa. Sektoreko hitzarmenak hiru urte zeramatzan iraungita. 14 greba egun egin ondoren, eta beste baten atarian, ELAK aurreakordioa lortu zuen patronalarekin (Kristau Eskola / AICE-IZEA) eta gero langileen asanbladak berretsi zuen proposamena. Lorpenen artean daude: lan kargei erantzutea, lanpostuei eustea eta erosahalmena bermatzea (% 16ko soldata igoera, KPItik gorakoa, finantzaketa publikoaren edo homologazioaren menpe egon gabe). Lanorduak murriztea eta beste hainbat hobekuntza ere lortu ziren. Azpimarratzekoa da Lanbide Heziketarako propio proposaturiko hobekuntza batzuk ere jasotzen dituela aurreakordioak.

9.000 profesionalak osatzen dute sektorea (130.000 ikasle ingururi eraginez) eta ELAK % 58ko ordezkariak du.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/vDygZ>



### Elkarrizketa

## Igor Velasco Chaos

Itunpeko Hezkuntza-Bizkaia

#### » Zein da langileen egoera gizarte ekimeneko hezkuntzan?

Hezkuntza Publikoarekin konparatuta, txarra, eta publikoko baldintzak ez dira hobetu azken 15 urteetan. Ordu lektibo gehiago daukagu eta ikasle kopuru handiagoa ere bai.

#### » Zer da arlo horietan lortu dena?

Ordu lektiboak murrizteaz gainera, beste lanordu batzuk lortu ditugu: zuzenketak egiteko orduak, programazioa egitekoak, gurasoekin egotekoak eta abar. Orain, hitzarmenenari esker, lortu dugu horietako 4-5 ordu gure zereginetarako gordetzea.

#### » Birkokapena edo lanpostuei eustea ere aipatzen da. Nola gauzatuko da hori?

Hori garrantzitsua da guretzat. Jaiotza tasak jaitsi direnez, ikasle gutxiago dator behetik eta toki batzuetan gelak ixten ari dira. Halakoetan lanpostuak galtzen dira eta hitzarmenean jasotzen da horrela kaleratzen diren irakasleek eta langileek beste ikastetxe



Subida  
salarial  
**16 %**

### LORPENAK

- **Garantizar el poder adquisitivo (incremento salarial del 16 %, sin que la financiación pública o la homologación limite la subida salarial).**
- **Reducir las cargas de trabajo** (se reducirán las jornadas como mínimo una hora para el personal docente y otros tipos de reducciones por especialidades).
- **Mantener los puestos de trabajo** (recolocación, con medidas concretas y eficaces).
- **Mejoras en la Formación Profesional.**



batzuetan kokatzeko aukera izatea. Adibidez, ikastetxe horietan errelebo kontratuarekin edo jubilazioarekin irteten diren pertsonen orde, lanpostua galdu duten langileak sartzea.

#### » Lanbide Heziketaren arloa jorratzen du hitzarmenak lehen aldiz...

Bai, eta garrantzitsua da. Lanbide Heziketan beste etapa eta aukeretan baino langile gutxiago dago eta, orain arte, zaila egin zaigu presioa egin eta langile horien lan baldintzak hobetzea. Baina, oraingoan, lan ikaragarria eginez, lortu dugu.

#### » Beste ezer azpimarratuko zenuke?

Bai, KPI berreskuratzea. %16ko igoera metatua lortu dugu eta horrek lagundu digu urte hauetan galdu duguna berreskuratzen.



## Cotronic Astigarraga (Gipuzkoa)

El Juzgado de lo Social de Donostia condenó a la empresa Cotronic al abono de 7.501 euros a cada huelguista en concepto de daños y perjuicios, y al pago de todos los salarios por vulneración del derecho a la huelga, al considerar acreditado que la empresa utilizó personal subcontratado para sustituir al personal en huelga. ELA acudió a los tribunales a raíz de la sustitución de trabajadores huelguistas en la huelga indefinida que comenzó el 24 de octubre de 2022, ante la imposición por parte de la empresa de una Modificación Sustancial de las Condiciones Colectivas. Estos hechos ya habían sido denunciados previamente frente a la Inspección de Trabajo hasta en dos ocasiones, por lo que queda en evidencia la falta de eficiencia de ese estamento incluso en casos claramente probados.

Cotronic es una empresa subcontratada por Movistar para la construcción de redes de telecomunicaciones que cuenta con una plantilla de unas 40 personas.



### LORPENAK

- **Enpresaren kontrako kondena** grebarako eskubidea urratzeagatik.
- Langile grebalari bakoitzari **7.501 euro kalteengatik**
- Langile grebalari bakoitzari soldata osoa ordaintzea.

**ELAk bi aldiz salatu zituen gertakariak Lan Ikuskaritzan, alferrik, nahiz eta, epaitegiak ebatzi duen moduan, auzia frogatuta egon.**

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/OILgU>



### LORPENAK

- **Enpresari % 40ko errekarua** ezartzea prestazioetan, istripua izan zuen langile bati aitortutako ezintasun pentsioaren gainean, **segurtasun neurriak ez betetzeagatik.**
- Bidelagun Fundazioak egindako bide juridikoari esker, justiziak berretsi egin zuen Gizarte Segurantzako Institutu Nazionalaren aurretiazko ebazpena.

## Solidus San Andres Atarrabia (Nafarroa)

La Justicia impuso un recargo del 40 % sobre la pensión de incapacidad de un trabajador por falta de medidas de seguridad.

Fruto del proceso en los juzgados iniciado por Bidelagun Fundazioa, el Juzgado de lo Social número Uno de Pamplona confirmó la Resolución del INSS que impuso a la empresa Solidus San Andrés de Villava un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad del 40 % sobre la pensión de incapacidad reconocida a un trabajador accidentado al caerle encima una pila de fardos almacenados de modo incorrecto.

La sentencia dio por acreditada la denuncia de que la empresa no estaba cumpliendo sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, lo que en ese caso derivó en un accidente con unas graves secuelas físicas y neurológicas para el trabajador.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/2hwlQ>



## Gestamp

El Tribunal Supremo ratificó la cesión ilegal de trabajadores entre empresas del grupo Gestamp. El auto validó la sentencia del TSJPV por la que se regularizará a 40 personas trabajadoras de Gestamp. Mediante un auto, el Tribunal Supremo desestimó los recursos interpuestos por las empresas de Gestamp y dio la razón al delegado de ELA, poniendo fin a un tortuoso proceso judicial.



## Aransgi (Gipuzkoa)

Langileek akordioa erdietsi zuten Aransgi gortutuen familien elkartearekin. Horrela, Donostian, Bergaran eta Tolosan jarduten duten 36 langileek erosahalmena bermatzea lortu zuten, KPIz gaidiko soldata igorekin. Akordio garrantzitsua da, sektoreko gainontzeko erakundeetan zailtasun handiak baitutuzte langileek erosahalmena bermatzeko.

## Residencia Ariznabarra (Gasteiz)



Tras más de un año de negociaciones para lograr el segundo convenio colectivo, el comité de la Residencia Ariznabarra consiguió un acuerdo con subidas salariales ligadas al IPC y reducción sustancial de la jornada laboral. El acuerdo incorporó además una reducción de jornada acumulable para mayores de 55 años y cláusulas de inaplicación y ultraactividad.



## Ecovidrio (CAPV)

Tras un año de negociaciones fallidas la plantilla convocó una huelga de 15 días y la dirección accedió a negociar el nuevo convenio, que garantiza el poder adquisitivo de la plantilla, con subidas salariales vinculadas al IPC. Se equiparan los salarios de toda la plantilla, por lo que esas subidas son superiores al 20 %, 30 % e incluso el 40 % en algunos casos. El convenio incluye además otras mejoras laborales.

## Alai Extrusion - Irun (Gipuzkoa)

2022tik negoziazioa blokeatuta zegoenez, langileek grebari ekin behar izan zioten. Bigarren egunerako enpresak negoziatzea erabaki zuen eta 2023-2025 tarterako akordioa lortu zen, lorpen hauekin: KPIren araberako soldata igoserak, lizentzietan hobekuntzak, inkorporazio berrientzat baldintza hobeak, eta abar. Kimiketako sektoreko 85 langile ditu enpresak.

## Servicio de jardinería de Galdakao

Después de dos años de negociación, la plantilla alcanzó un acuerdo que garantiza unas subidas salariales vinculadas al IPC, subidas de categorías para más de un tercio de la plantilla, una paga no consolidable, que el contrato relevo sea obligatorio para la empresa y otras mejoras.

## Natra - Oñati (Gipuzkoa)

Urtarrilaren 30etik mobilizazioak eta grebak egin ondoren, enpresa batzordea aurreakordio batera iritsi zen eta, ondoren, langileen asanbladak berretsi zuen proposamena. Hobekuntza asko jaso zituen akordioak: bermeak (ultraktibitate mugagabea, inaplikazio-klausula, eta abar), KPItik gorako soldata igoerak, errelebo kontratua, aldiakako kontratutik finko mugagabe partzialera igarotzeko aukera, kategoría igoerak, laugarren txandarako hobekuntzak, plusak, eta abar.

Hitzarmenak 2023-2025 arteko iraupena izango du.

Informazioa gehiago:  
<https://labur.eus/NbphF>



Elkarrizketa

### Ioritz Mendiguren Lekuona

Responsable de Industria y Construcción (Deba)

#### »¿Puedes hacernos un resumen de cómo fue el proceso de negociación?

Para entender está negociación, es interesante hablar primero de la anterior, ya que en aquella ocasión tuvimos un conflicto con la otra sección sindical. LAB se posicionó en contra de la huelga y la plantilla se dividió. Como consecuencia, los logros, aunque positivos, fueron limitados. En esta última negociación, hemos trabajado para que LAB no se descolgara del proceso y hacer una huelga apoyada por toda la plantilla nos ha dado una fuerza que ha dado mejores resultados.



MARTXOA

### LORPENAK

- **Convenio 2023-2025** con garantías: ultraactividad indefinida, cláusula de inaplicación, etc.
- **Subida salarial:** 2023, IPC / 2024, IPC + 0,9 / 2025, IPC + 1 (si fuera inferior al 3 %, sería IPC + 0,5).
- Contrato de relevo y nuevas condiciones para la realización de fijos discontinuos indefinidos parciales.
- Ascensos de categoría, mejoras en el 4º turno, plusas, etc.

#### »¿Hubo algún tipo de implicación por parte de vuestro entorno?

Sí. Es una empresa mítica de la comarca. Mucha gente del pueblo ha tenido alguna vez o tiene algún familiar trabajando en Natra y tuvimos dos manifestaciones de comarca en las que participó mucha gente.

#### »Luego hicisteis una asamblea para ratificar el acuerdo.

Sí. Hicimos la última asamblea en el frontón del pueblo, que fue confirmado por el 100 %. No hubo ningún voto en contra. Después nos sacamos una foto para celebrarlo y de paso agradecer al pueblo su apoyo.

#### »¿Qué resaltarías del acuerdo conseguido?

Que conseguimos mejoras en cada una de los puntos que nos planteamos. Nos pusimos objetivos en seis o siete puntos a mejorar y hemos conseguido mejoras sustanciales en todos ellos. Son mejoras que hasta ahora no conseguíamos, por lo que es un acuerdo muy bueno.

## Petronor (Muskiz, Bizkaia)

El Juzgado de lo Social de Bilbao condenó a Petronor a abonar un recargo de prestaciones del 50 % (el máximo) sobre la pensión de viudedad de la viuda de un trabajador. La sentencia reconoció que la empresa no adoptó medidas de seguridad para proteger la salud de los trabajadores toda vez que el polvo en suspensión circulaba sin ninguna medida de aspiración. Esta sentencia demuestra que la plantilla de Petronor en las décadas de los 70 y 80 estuvo expuesta al amianto sin medidas de seguridad, y abre el camino para que la familia del trabajador fallecido pueda iniciar acciones legales para reclamar una indemnización de daños y perjuicios.



### LORPENAK

- Langile baten alargunari alargun pentsioaren gaineko % 50eko erretegia (maximoa) ordaindu behar du enpresak.
- **Frogatuta** geratu da Petronorreko 70eko eta 80ko hamarkadetako langileek **segurtasun neurririk** hartu **gabe** jardun zutela **amiantoaren eraginpean**.
- Epaia bidea irekitzen du hildako langilearen familiak kalte-galeren ordaina eskatzeko legegintzak has ditzan.

Informazio gehiago  
<https://labur.eus/1APjI>



## UTE Mediterraneo Ibaiak 2001 (Araba)



### LORPENAK

- **% 48ko soldata-igoera** pleguaren indarraldian.
- Urteko **111 orduko lanaldi-murrizketa** pleguaren 4 urteetan.
- Antzintasun-plusaren kobrantza hobetzea
- Hitzarmena ez aplikatetik blindatzeko klausula.
- Gipuzkoako plantillarekin homologatzeko aurrerapausoa.

Tras 51 días en huelga, la plantilla llegó a un acuerdo con la empresa. La plantilla ya había realizado otra huelga de 6 meses en 2022 para exigir la equiparación salarial con la plantilla de Gipuzkoa. El acuerdo contiene, entre otras, las siguientes mejoras: subida salarial del 48 % en la vigencia del pliego y reducción de 111 horas de jornada laboral anual durante los 4 años del pliego. Se dio así un paso muy grande en la homologación de las condiciones económicas respecto a la plantilla de Gipuzkoa, dada la discriminación salarial que existía.

Esta UTE es la subcontrata del servicio de URA que se encarga del mantenimiento, conservación y mejora medioambiental de los ríos de Araba.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/WVpI9>





## EHUko ikertzaileak

Auzitegi Gorenak berretsi egin zuen aurretik ELAk irabazitako epaia, eta EHU zigortu, irakasle ikertzaileak soldatetan diskriminatzeagatik, zuzenean kontratatutako ikertzaileek baino 7.000 euro gutxiago jasotzen baitzuten urtean. Epaiak 75 laguni eragiten die, zehazki 2019-2020 ikasturtean Eusko Jaurlaritzak eta Estatuko Ramon y Cajal eta Juan de la Cierva programek finantzaturako doktoretza ondoko programaren laguntza publikoak jasotakoei.

## Comercio de Alimentación de Bizkaia

Tras más de 16 reuniones de mesa negociadora y con una dinámica de movilizaciones en marcha, se llegó a un preacuerdo con la patronal en vísperas de la primera jornada de huelga. El acuerdo, con una vigencia desde el 2023 hasta el 2025 y ultraactividad indefinida, recogía una subida salarial acorde al IPC, reducir la jornada anual, mejorar el plus de nocturnidad y regular el trabajo de los sábados.

## Haur-eskolak (EAE)

TSJk ebatzitako epai baten arabera, Haur-eskolen Partzuergoko estabilizazio prozesura atera zirenak baino 77 lanpostu gehiago atera behar ziratekeen, hau da, deitutakoak baino % 30 gehiago. ELAk abiatutako auzi hau garrantzi handikoa da, ekintza sindikalerako esparru berri bat ireki baitu: plaza gehiago ateratzeko eta 77 langile finkatzeko negoziatioari ekiteko oinarria jarri du.

## GXO Logistics (Gasteiz)

Tras 4 días de huelga, la plantilla logró evitar la mayoría de los despidos traumáticos previstos en el ERE. Gracias a la lucha se consiguió minimizar las consecuencias de los 15 despidos traumáticos que se planteaban, mediante condiciones más beneficiosas de salida como las salidas incentivadas. Además, toda la plantilla se beneficiará de un acuerdo salarial que incluye el incremento del IPC.

## Arteos Digital - Etxebarri (Bizkaia)

La empresa intentó imponer el Convenio de Artes Gráficas Estatal pero tras el primer día de huelga, con un seguimiento total y la fabrica parada, la plantilla logró que la empresa se echara para atrás y aplicara el convenio del sector de Bizkaia. Arteos Digital es una empresa de Artes Gráficas que tiene el centro de trabajo en Etxebarri (Bizkaia), con una plantilla de 80 personas.



## IFAS- GUFÉ - Gizarte Ekintzako Foru Erakundea (Bizkaia)

Bilboko Lan Arloko 9. zenbakiko epaitegiak ebatzi zuen Gizarte Ekintzako Foru Erakundeko gela-garbitzaile bat langile finkotzat kalifikatu behar zela, iruzurrean sinatutako aldi baterako kontratu jarraituekin lanean aritu baitzen 8 urte eta 8 hilabetez, etengabeko zerbitzu prestazioan. Zehazki, 2005etik aldi baterako 155 kontratu izan zituen langile horrek.



2024  
URTEKARIA

## Ambulancias CAPV

El colectivo del Transporte Sanitario de la CAPV obtuvo un convenio con grandes mejoras y cláusula de inaplicación, que sirve como garantía para que la empresas adjudicatarias no puedan gestionar el proceso de manera unilateral. El convenio recoge un incremento salarial acumulado del 30,64 %, 124 horas de reducción de jornada (hasta equiparar la jornada con el personal propio de Osakidetza, que es de 1.588 horas), reserva de puesto de trabajo en las mismas condiciones durante dos años (en las excedencias voluntarias), mejora del plus antigüedad, etc.

Tiene una vigencia del 2022 al 2028 y afecta a unas 1.500 personas.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/hlHml>



**% 30,64ko**  
soldata igoera

### LORPENAK

- **% 30,64ko soldata igoera** metatua.
- **124 orduko lanaldi murrizketa**, Osakidetzako langileen lanaldia homologatu arte (1.588 ordu).
- Hitzarmena betearazteko klausula.
- Borondatezko eszedentzietan, lanpostua baldintza beretan gordetzea da bi urtez. Antzinasun plusa hobetzea. Txanda kontratua aplikatuko dela bermatzea. Familien legea hobetzea, eta abar.

### Elkarrizketa

## Maria Uria Etxeberria

Anbulantzietako Sektorearen Arduraduna  
EAE

### »Zein baldintzatan lan egiten dute ambulanzietako langileek?

Nahiko baldintza bereziak dira. Irregularitasun handiak jasan behar izaten dituzte langileek. Eusko Jaurlearitzak azpikontratatzan ditu enpresak diru-iturri egonkorak emanez baina gero enpresetatik langileetarako harremana irregularitasunez josita dago: soldatak ez dira ondo ordaintzen askotan, atzerapenak daude, lan baldintzak ez dira betetzen legeak esaten duen moduan... prekaritateaz haratago, irregularitasunean murgilduta daude.

### »Hitzarmenak hobetuko du pixka bat egoera hori?

Hitzarmena aurrerapauso handi bat da, nahiz eta gure azken helburua publikazioa den, argi baitugu sektore honek publikoa izan beharko lukeela. Bitartean, hitzarmen honek Osakidetzako langileen lan baldintzetara hurbiltzen lagunduko digu.



### »Lanaldi murrizketa ikaragarria izan da...

Bai, hitzarmen honen azken urterako ambulanzietako langileek Osakidetzako langileen lanaldi berdina izango dute. Arlo horretarako jarri genuen helburua lortu dugu.

### »Beste ezer azpimarratu nahiko zenuke?

Bai, azpimarratu nahiko nuke honelako borroketan sindikatuak egiten duen lanak fruitua ematen duela. Gipuzkoan esate baterako, pasa den urte amaieran egin genituen hauteskunde sindikaletan izugarritzko ordezkari maila lortu genuen, gehiengo osoa dugularik. Ordezkaritza handitzeak asko lagunduko digu hurrengo negoziazioei begira, indar handiagoa izango baitugu negoziatzeko ere.harremanagatik ere.





## Sibuya Jatetxea - Gasteiz

Bi eguneko grebaren ondoren, lantaldeak aurreakordio bat lortu zuen, honako hobekuntza hauek jasoz: 2019az geroztiko soldatak KPlaren arabera eguneratzea; aparteko orduak hitzarmen sektorialaren esparrura mugatzea eta horien ordaina handitzea; baimenak hobetzea eta lan kargak arautzea, langile bakoitzeko ratioak ezarriz; 2022an egindako aparteko orduak ordaintzea (juridikoki preskribatuta egon arren). Lantaldea osatzen duten 15 pertsonetatik 14k egin zuten greba eta Lan Ikuskaritzako ordezkari bat lantokira joan zen, zuzendaritzari ohartarazteko ezin zela otordurik eman grebak irauten zuen bitartean.

### LORPENAK

- **Actualización** de salarios **según el IPC desde el 2019.**
- **Limitación** de las **horas extras** al marco del convenio sectorial e incremento de su precio.
- Mejoras en permisos y regulación de las cargas de trabajo, estableciendo unos ratios por persona trabajadora.
- También se **pagarán las horas extras** realizadas en **2022**, que ya habían prescrito jurídicamente.



Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/RW9yy>



## Ultracongelados Virto Azagra, Nafarroa

La plantilla de Ultracongelados Virto consiguió un acuerdo con subidas salariales y 40 contratos fijos más. El comité de empresa firmó un nuevo convenio para el periodo 2023-2025, que recogía las siguientes mejoras: incrementos salariales (2023, 5,7 % / 2024, 3,1 / 2024, el IPC del año anterior + 1,5 %), reducción de la jornada de trabajo en un día, mejora de los tiempos de descanso, mejora de pluses, y complementos de IT. Además se acordó mantener el uso del contrato de relevo y generar estabilidad en el empleo formalizando un mínimo de 40 contratos indefinidos de entre los fijos y fijas discontinuas.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/mzKki>



La planta de la empresa de Azagra, de gran arraigo en la comarca, ocupa a unas 550 personas y es pionera en el sector de congelado de productos alimenticios frescos y preparados.

### LORPENAK

- **Soldata-igoerak:** 2023, % 5,7/ 2024, % 3,1 / 2025, KPI + % 1,5.
- Lanaldia egun batean murriztea eta atsedenaldiak hobetzea.
- Plusak eta aldi baterako ezintasunagatik osagarriak hobetzea.
- Txanda-kontratuaren erabilerari eustea
- **Enpleguan egonkortasuna** sortzea: gutxienez **40 kontratu mugagabe formalizatuko dira** aldizkako kontratu funkoen artean.

### Kale Garbiketa - Galdakao (Bizkaia)

Mobilizazioei eta greba deialdiari esker, Galdakako kale garbiketako langileek erosahalmena bermatzen duen akordioa lortu zuten. Langileek urte bete zeramaten hitzarmena negoziatzen baina enpresa luzamendutan ari zen KPI baino eguneratze txikiagoa eskainiz. Lehen greba egunaren bezperan ELA eta enpresa akordio batera iritsi ziren, eta ondorioz KPI bermatuko da.

### TUVISA (Gasteiz)

La empresa de transportes del Ayuntamiento de Gasteiz, descontó un día de huelga de las nóminas de las y los huelguistas y, además, les obligó a recuperar esas horas. ELA acudió a los tribunales y el juzgado de Gasteiz le dio la razón. El Ayuntamiento de Gasteiz recurrió esta sentencia y por fin, el TSPJV volvió a dar la razón al sindicato y condenó a Tuvisa por vulneración del derecho fundamental a la huelga y a pagar una indemnización solidaria de 60.000 euros a las y los 427 trabajadores que ese día integraban la plantilla.



### CIE Orbelan Plástico - Andoain, Anoeta (Gipuzkoa)

Hiru greba egun arrakastatsuren ostean, langileek akordioa lortu zuten, honakoak lortuz: KPItik gorako soldata igoerak, urteko lanaldia 12 ordu murriztea, malgutasun orduak murriztea, gauetako plusa hobetzea, taulak eta aseguruak eguneratzea, eta aurreko hitzarmenetan itundutako lan erreformen aurkako blindajea eustea. ELAK bederatzi ordezkariak zazpi dauzka.



### Onduline - Zierbena (Bizkaia)

La plantilla alcanzó un acuerdo para frenar la pérdida salarial que pretendía la empresa. ELA se opuso a esta medida, que consideraba innecesaria ya que Onduline lleva años acumulando beneficios. Sólo entre 2021 y 2022 había obtenido 4.908.000€ de beneficios. La plantilla convocó una huelga para obligar a la empresa a que retirara la medida y tras varias semanas de huelga, se llegó a un acuerdo, sin pérdida salarial, y con salidas acordadas.

### Forvasa - Bedia (Bizkaia)

ELAk jarritako demanda baten ondorioz, Bilboko Lan Arloko 12 zenbakiko Epaitegiak baliogabetzat jo zuen Forjas Unidas Vascas (Forvasa) enpresak urte hasieran langile guztiei ezarritako aldi baterako enplegu erregulazioko espedientea. Ebatzi zuen, sindikatuak esan bezala, ez zegoela antolamendu edo produkzio aldetiko arrazoirik erregulazio espedientea abian jartzeko eta benetako zergatia dirua aurrezte zela.

## Zumaiako Etxez Etxeko Laguntza (Gipuzkoa)

Hainbat mobilizazio eta hiru greba egun egin ondoren, langileek bigarren hitzarmena sinatu zuten enpresarekin. Hitzarmen horretan, besteak beste, bi lorpen hauek jaso zituzten: hiru urteetarako gutxienez % 19ko soldata igoera izatea; eta lizentzia berri batzuk ezartzea. ELAren iritziz, lorpen garrantzitsuak dira, sektoreko baldintzak prekarioak baitira, baina azken helburua zerbitzua publikizatzea izan behar da.

Zumaiako etxez etxeko laguntza 22 emakumek osatzen dute. Herriko nagusiei zein mendekotasuna duten pertsoniei laguntzen diete, bizitzeko beharrezkoak dituzten zainketan, etxeko martxan eta bestelakoetan lagunduz. Horietako batzuentzat, egunean duten harreman bakarra izaten da langileekin dutena. Zumaiako udala da zerbitzuaren titularra baina Eulen Soziosanitario enpresak darama azpikontrata.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/4s5Jw>



Elkarrizketa

### Saioa González Osoro

Responsable del sector Socio-sanitario  
(Urola-Kosta)

#### »¿Cómo son las condiciones de trabajo del sector?

Las condiciones, en general, son precarias, con muchos contratos temporales y de sustitución y sobre todo con alta disponibilidad. Se hacen contratos con el 60 u 80%, aplicando la disponibilidad. Eso significa que las trabajadoras tienen un calendario definido del 50 % y el resto se va organizando cuando a la empresa le da la gana, a toque de teléfono durante todo el año.

#### »Esta vez habéis tenido que ir a la huelga para desbloquear la negociación



MAIATZA

#### LORPENAK

- Nuevas licencias.
- **Subida salarial** mínima del **19 %** para los tres años.
- Una **gran victoria** de todo el colectivo para **hacer frente** a la **precariedad** y a la **brecha salarial**.

Sí. El primer acuerdo lo conseguimos mediante movilizaciones pero esta vez, después de varios meses en los que no avanzábamos mucho hemos tenido que recurrir a la huelga. La huelga tuvo un seguimiento del 85% de la plantilla y la hicimos durante 5 días en el mes de mayo.

#### »¿Las personas de las que cuidáis entienden la huelga?

Sí. Normalmente entienden nuestra situación porque se la explicamos. Además organizamos la huelga de forma que presionamos a la empresa pero hacemos el menor impacto posible a los usuarios. Intentamos dejar todo bien organizado con las familias.

#### »¿Qué logros resaltarías del acuerdo?

Pues es bastante típico hablar de subida salarial pero creo que en nuestro caso merece la pena mencionarlo, porque es un gran logro, ya que partimos de unos sueldos muy precarios. Luego hemos conseguido un derecho a 30 días no retribuidos al año, que nos ayudan a mejorar el tema de la conciliación. Otro punto importante es que pagan 20 minutos de descanso al día, si se trabajan más de cinco horas, ya que al ir de casa en casa, durante siete horas, no tienen tiempo para descansar.

## Hospital Cruz Roja (Bilbao)

El comité del Hospital Cruz Roja Bilbao, compuesto en su totalidad por miembros de ELA, alcanzó un acuerdo que, entre otras cuestiones, recogía: subidas salariales vinculadas al IPC (IPC + 5 %); mejora del plus de festivo; una bajada de jornada de 37 horas hasta las 1592 horas (que las personas mayores de 55 años alcanzarán antes); mejora en las condiciones del plus de dedicación; la complementación del ERTE por obras al 100 %, etc.

El comité llevaba negociando un nuevo convenio colectivo desde enero pero la empresa se negaba a garantizar el poder adquisitivo perdido en años anteriores. Gracias a la afiliación, las movilizaciones y los tres días de huelga, se consiguió el acuerdo. Es un centro con una plantilla de más de 100 personas, en el que el 90 % del trabajo es para Osakidetza.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/kled4>



### LORPENAK

- KPIari lotutako **soldata-igoerak** (KPI + % 5).
- Jaiegunetako plusa hobetzea.
- **Lanaldia 37 ordutan murriztea**, 1592 orduko lanaldia lortu arte (eta 55 urtetik gorakoek lehenago lortzea murrizketa hori).
- Deditazio plusaren baldintzak hobetzea.
- Obregatik egingo den ERTEan % 100eko osagarriak izatea.

## KBUS. Barakaldo (Bizkaia)

Tras una huelga que se prolongó durante más de un año, la empresa accedió a cubrir las reivindicaciones de la plantilla, que eran: incrementos salariales por encima de IPC para cada uno de los años de vigencia del acuerdo (2023 al 2027); mejora de todos los pluses que regulan sus condiciones (por encima de IPC); plus de sábado y domingo; consolidación de otras mejoras sociales suscritas anteriormente; y mejoras en el paro de servicio en festivos de navidad, uniformes, vacaciones etc.

Durante las negociaciones, la empresa Transtia, que también gestiona Bilbobus y varias concesiones de Bizkaibus, insistía que el contrato suscrito con el Ayuntamiento mediante licitación no cubría costes y registraba pérdidas.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/qM3Hv>



### LORPENAK

- **KPItik gorako soldata igoerak** (2023-2027).
- Baldintzak arautzen dituzten **plus guztiak hobetzea**, KPIren gaintik (larunbateko eta igandeko plusak ere bai).
- Aurretik sinatutako beste hobekuntza sozial batzuk finkatzea.
- Beste hobekuntza batzuk: gabonetako jaiegunetako zerbitzuaren langabezia, uniformeak, oporrak, etab.



## Euskal Kataforesis Iurreta (Bizkaia)

Langileak 2019tik ari ziren enpresa hitzarmena eguneratu nahian, baina zuzendaritzak negoziazioa blokeatzen zuen. Greba egun bat egin ondoren (eta beste egun batzuk deituta) langileek aurreakordioa lortu zuten, KPlaren araberrako soldata igoerak lortuz. Iurretako Euskal Kataforesis enpresak 70 langile inguru ditu eta batez ere automobilgintzarako piezak margotzen ditu.

## AKT Plásticos - Zornotza (Bizkaia)

El comité de empresa alcanzó un acuerdo que recogía: subida salarial de un 6,9 % para el año 2023 y del IPC +1,3 % para el año 2024, contrato de relevo, y mejoras en la cobertura de IT y conciliación. Cabe destacar el esfuerzo de las personas afiliadas al sindicato ELA, que mantuvieron la huelga durante 61 días, muchos de ellos en solitario, ya que el sindicato UGT nunca salió a la huelga y LAB abandonó la huelga a primeros de enero.

## CEVA Logistics (Gasteiz)

La plantilla logró un acuerdo que recogía: subidas salariales del 17 % para los próximos tres años, priorizar el criterio de mayor antigüedad entre el personal eventual para la contratación; mejoras en materia de salud laboral; así como una ayuda al transporte anual para toda la plantilla. CEVA tiene una plantilla de 270 personas y es una de las proveedoras de Mercedes.

## Gasteizko Udaltzaingoa

EAEko Auzitegi Gorenak berretsi egin zuen Gasteizko udaltzainburuaren izendapena baliogabea zela zioen aurretiazko epaia. Auzitegi Gorenak arrazoia eman zien ELAri eta demandatzaileari. Botere-abusua egotzi zion udalari eta adierazi zuen lanpostu hori legez betetzeko, gardentasunez egin behar dela deialdia.

## ¿Por qué ELA es tan eficaz?



*En 2024, **5.653** personas se beneficiaron de la caja de resistencia, a la que ELA destina cada año uno de cada cuatro euros de las cuotas de afiliación*

ELA es el sindicato que más convenios y acuerdos logra en Euskal Herria (más de 240 en 2024: empresas, sectores...), y siempre con una mejora de las condiciones laborales y de vida. Eso no es fácil, ni se consigue a la primera. Una empresa solo cede parte de sus beneficios si ve que enfrente hay un sindicato con recursos para afrontar un conflicto, y eso solo lo puede garantizar ELA.

La caja de resistencia del sindicato abona a todas las personas afiliadas en huelga **1.450 euros** (indemnización ordinaria, con el tope de su sueldo habitual) al mes mientras no perciban su salario, un recurso crucial para ganar conflictos y firmar buenos acuerdos.

Solo en 2024, **5.653 personas** se beneficiaron de la caja de resistencia, una herramienta a la que ELA destina uno de cada cuatro euros de lo ingresado por cuotas de afiliación. Los ingresos propios suponen el 90% del presupuesto de ELA. Esa es la verdadera garantía de la autonomía del sindicato.

## Lozys Pharmaceuticals Lekaroz, Baztan (Nafarroa)

La plantilla consiguió, tras 112 días de huelga, subidas salariales y reducir la jornada. La plantilla partía de un pésimo convenio estatal de Químicas y cerró un acuerdo con condiciones propias para la empresa: subida salarial por encima del IPC, reducción de jornada, mejoras en la antigüedad y en el complemento de incapacidad temporal. El acuerdo tiene además cláusula de inaplicación.

En la primavera de 2023 se celebraron por primera vez elecciones sindicales en esta empresa y ELA obtuvo cinco representantes. Desde entonces, se intentó negociar un convenio de empresa, llevando a cabo numerosas manifestaciones en Elizondo, así como varias concentraciones frente al Parlamento de Navarra. La plantilla está compuesta por 80 personas.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/YeiPS>



### LORPENAK

- **KPItik gorako igoerak.**
- **24 orduko lanaldi-murrizketa.**
- Kimiken Estatuko hitzarmen txarretik abiatuta, **baldintza propioak** lortzea. Inaplikazio-klausula.
- Hobekuntzak antzinatean eta aldi baterako ezintasunaren osagarrietan.

### Elkarrizketa

## Nerea Sainz Rodríguez

Oarso-Bidasoako Industriako arduraduna

»**2023an egin zituzten lehen hauteskunde sindikalak. Aurretik ez zegoen langileen ordezkariarik?**

Enpresa berri samarra da eta enpresak hasieratik prometitzen zien langileei, enpresa egonkortzearekin haien lan baldintzen hobekuntza etorriko zela. Baina enpresa egonkortu ondoren eta irabaziak eduki arren langileen baldintzak ez ziren hobetu. Kimiketako hitzarmen estatala aplikatzen zitzairen, oso baldintza kaskarrak dituen hitzarmen bat.

»**Gero negoziazioak hasi eta greba luze bat egin behar izan zuten langileek. Zergatik?**

Enpresak ez zuelako negoziatu nahi. Ematen zuen negoziazioa zapuztea zela haien helburu bakarra. Horren adibidea da langileen eskubideak urratu zituztela hainbat alditan produkzioa aurrera ateratzen saiatzeko eta itxierarekin mehatxatu gintuztela behin baino gehiagotan.

»**Zein eragin izan zuen Baztanen grebak eta akordioak?**



Greba garaian baztandar asko hurbildu zitzaigun aldeko jarrera erakusteko. Greba luzatu ahala, egia da nekea ere nabaritu genuela. Eta gero, azkenik, ikusi dugu inguruko langile asko hurbildu zaigula, bai afiliatzeko asmoarekin eta bai borroka honetan ELA erreferentzia moduan ikusi dutelako informazio eske.

»**Zer nabarmenduko zenuke hitzarmenetik?**

Alde batetik eduki duinak lortu zirela, baina, batez ere, nik nabarmenduko nuke langileek egin zuten lana. Aurretik sindikalizatu gabeko enpresa bat zen eta langileak ekainean hauteskundeak egitetik hurrengo otsailean greba egitera igaro ziren. Langileek egin zuten ahalegin eta lan horri esker heldu ginen akordio on batera.



## Gipuzkoako Hondartzetako Sorosleak

Gipuzkoako Sorosleek sektoreko lehen hitzarmenerako aurreakordioa lortu zuten Sorosleen Federazio Estatalarekin. Horri esker, % 37,48rainoko soldata igoerak lortu zituzten. Hurrengo urteetan % 2,75ko igoerak izango dituzte. Gero, urte horietan KPlak izan dituen igoerekin eguneratuko dira, betiere erosteko ahalmena bermatzeko moduan.

Hitzartutakoa beteko dela bermatzen du akordioak eta 2028an sinatzen ez bada, egungo hitzarmenaren aplikazioa ziurtatuta geratuko da hurrengo urteetarako. Horregatik guztiagatik, urrats garrantzitsua da sektorea erregularizatzeko, lehen hitzarmen propio bat sinatzea lortu baita. 200 langileri eragingo die akordioak eta aurrerapauso bat da Gipuzkoako titulartasun publikoko kirol instalazioen hitzarmenarekin lan baldintzak parekatzeko.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/vRrGx>



### LORPENAK

- Por primera vez el sector contará con un **convenio propio**.
- Un gran paso hacia la equiparación de las condiciones laborales con el convenio de instalaciones deportivas de titularidad pública de Gipuzkoa
- **Subidas** salariales de **hasta el 37,48 %**.
- Garantías para mantener el poder adquisitivo (según el IPC de Gipuzkoa; **todos los años** habrá una **subida mínima de 2,75 %**, y al final de la vigencia, se llevará a cabo una actualización).

## Tolosako Etxez Etxeko Laguntza



### LORPENAK

- Firma del **primer convenio**.
- Mejoras en los complementos de las bajas.
- **Subida** salarial **mínima del 31 %** para los tres próximos años.

Hainbat astez mobilizazioak egin ondoren, Tolosako Etxez Etxeko Laguntza kudeatzen duen enpresak eta ELAk (gehiengoaren duen sindikatuak) lehen hitzarmena sinatu zuten Lan Harremanen Kontseiluan (LHK). Langileek oso positibotzat jo zuten hitzarmen berria hobekuntza nabarmen bi baitzekartzan: bajen osagarrietan hobekuntzak jasotzea eta hurrengo hiru urteetarako gutxienez % 31ko soldata igoera izatea.

Zerbitzua publikoa da, titularra Tolosako Udala baita, baina Matia Goxara azpikontratak kudeatzen du. 53 bat langilek egiten dute bertan lan.

Arlo ekonomikoa hobetzeaz gainera, langileen eskari eta lorpenen artean, nabarmentzekoak dira: euskara ikastaroetako dirulaguntzak eta azpikontratazioaren batzorde bat sortzea.

Informazio gehiago  
<https://labur.eus/3pvSz>



## Bermeoko Kiroldedia (Bizkaia)

Sektoreko hitzarmena sinatu eta aste betera, Bermeoko langileek zentroko hitzarmena lortu zuten lehen aldiz, hitzarmen sektorialean baino baldintza hobekuntza lortuz. Aurretik, UGT, LAB eta CCOO sindikatuek sinatutako sektoreko hitzarmenaren aldean, ELAk eta patronalak Bermeoko kiroldegian lortutako akordioak % 7ko igoera jasotzen du oinarritzko soldatan, eta beste hobekuntza batzuk ere bai.



## Gamarra-LIS (Gasteiz)

Dentro de la campaña contra de la precariedad, la plantilla señaló que la empresa creó un outsourcing para hacer cesiones ilegales, por lo que se puso una denuncia en la Inspección, en coordinación con la plantilla de la subcontrata. Se consiguió eliminar el outsourcing y la plantilla de LIS tiene pendientes varios juicios para dirimir qué ocurre con los meses que trabajaron para la empresa mayor.

## Basalan (Bizkaia)

Hirugarren aldiz, epaitegiak arrazoia eman zion ELAri eta ebatzi zuen Basalanek, Bizkaiko Foru Aldundiaren jabetzakoa den enpresa publikoak, langileei aitortu behar zizkiela enpresan lanean egindako urte guztiak, eta, beraz, lehen kontratutik ordaindu behar ziela antzintasuna. 120 lagun daude lanean Basalaren basoak mantentzeko eta suteetan eta istripu klimatologikoetan jarduteko.



## AUIF - Autobuses Urbanos de Irun (Gipuzkoa)

Tras siete jornadas en huelga, la plantilla acordó con la empresa mejoras sustanciales en las condiciones laborales: incrementos salariales anuales del IPC (2024-26), reducción de jornada a 37,5 horas, cláusulas de garantía y cláusula que limita la modificación de las condiciones de trabajo. Además se acordó la constitución de una comisión para negociar protocolos y recursos que contemplen medidas de protección ante las agresiones.

## Arabako Hezkuntza Aisialdia eta Animazio Soziokulturala

Greba ziklo bat iragarri ondoren, langileen ordezkariak akordioa lortu zuen, besteak beste, eduki hauek jasoz: KPIa bermatzen duen soldata igoera; hurrengo 3 urteetan 30 orduko lanaldi murrizketa; lanaldi irregularrean % 2ko murrizketa; oporraldi luzeagoa, antzintasun plusetan hobekuntzak eta abar. Azpikontrataturako udal-zerbitzuak sartzen dira sektore honetan eta guztira 500 langile baino gehiagori eragingo dio hitzarmenak.





## Elorrioko Kiroldegia (Bizkaia)

21 egun greban egin ondoren, langileek hitzarmen sektorialaren baldintzak hobetzeko akordioa lortu zuten Elorrioko kiroldegian, besteak beste, honako hauek lortuz: 1.592 orduko lanaldia, urtean 12 orduko baimen ordaindua medikuarengana joateko edo mendekotasuna duten pertsonei laguntzeko; 5 euroko igandeko plusa 2025ean eta 10 eurokoa 2026an; eta datorren uztaitetik aurrera Elizaldeko igerilekuetan sorosle bat gehiago izatea.



## Ayuntamiento de Bilbao

El Ayuntamiento cambió su criterio tras el paro convocado por ELA y modificó la propuesta inicial, por lo que, en adelante, las OPE tendrán en cuenta la experiencia y la formación del personal interino. RRHH trasladó a la representación sindical que las OPEs en marcha se desarrollarían en formato Concurso-Oposición, y tendrían en cuenta la experiencia y la formación.

## Diario Vasco - Donostia

Hiru egunerako greba-deialdia egin ondoren, Diario Vasco egunkariko langileek akordioa lortu zuten. Hobekuntzen artean daude: bi urtean % 3 eta % 4,1eko soldata igoserak, 50 orduko lanaldi murrizketa (asteburu gutxiago lan egitea ekarriko duena) eta soldata minimoa 15.600 eurotik 19.800 eurora igotzea. Enpresa batzordea ELAko bederatzirez osatuta dago.



## Airlan - Alonsotegi (Bizkaia)

La plantilla firmó un convenio con incrementos salariales del 1,5 % por encima del IPC y una reducción de jornada de más de 70 horas, entre otras mejoras. Tras varias reuniones de negociación con la empresa, sin ningún avance, se decidió convocar ocho días de huelga, que desbloquearon la negociación y desembocaron en un acuerdo.

ABERASTASUNA BANATZEKO  
**GUTXIENENKO  
SOLDATA**  
HEMEN ERABAKI!

UN **SMI PROPIO**  
PARA COMBATIR LA PRECARIEDAD



**HEL sinatu eta  
Lanbidearteko Akordioa bultzatu!**

**¡Firma la ILP y apoya el  
Acuerdo Interprofesional!**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# DENOK IRABAZTEKO, GUTXIENEN SOLDATA BERRIA!



*ELA, LAB, ESK, Steilas,  
Etxalde eta Hiruk gutxieneko  
soldata propio baten aldeko  
Herri Ekimen Legegileak  
erregistratu dituzte Eusko  
Legebiltzarrean eta Nafarroako  
Parlamentuan; gainera,  
ELAk erregistratu du Hego  
Euskal Herrirako gutxieneko  
soldata Confebaskekin eta  
CENekin adosteko eskaera*

Konfrontazio politiko, sozial eta sindikala ezinbestekoa da gehiengoaren interesen alde egiteko. Horregatik, ELAk garrantzia handiko hainbat ekimen jarri ditu martxan aberastasunaren banaketa justuagoa lortzeko. Ekimen horien artean Lanbidearteko Gutxieneko Soldata berria lortzeko borroka dago. Izan ere, Espainia mailan finkatutakoa Hego Euskal Herriko langileei bizi baldintza duinak bermatzen oso urrun geratzen da.

Lehen urrats gisa ELAk, –LAB, ESK, Steilas, Etxalde eta Hiru sindikatuekin elkarlanean–, 2025eko urtarrilaren 8an Eusko Legebiltzarrean eta Nafarroako Parlamentuan Herri Ekimen Legegile bana erregistratu zuen, Hego Euskal Herriko administrazioek legezko gutxieneko soldata arautzeko aukera eska dezaten. Handik egun batzuetara, urtarrilaren 14an, ELAk Lanbidearteko Akordio baterako eskaera luzatu zien Confebask eta CEN patronalei, EAEn eta Nafarroan Gutxieneko Soldata propioa adostu dadin.

INEren azken datuen arabera, EAeko biztanleko Barne Produktu Gordina 39.547 eurokoa da eta Nafarroakoa 37.088 eurokoa; Estatukoa, berriz, 30.968 eurokoa da. Era berean, EAeko bataz besteko soldata 32.313,73 eurokoa da eta Nafarroakoa 29.189,52 eurokoa, Estatukoa 26.948,87 eurokoa den bitartean.

Datuek erakusten dute Hego Euskal Herriko egitura sozioekonomikoa ezberdina dela eta Espainiako gutxieneko soldatak ez duela balio aberastasunaren banaketarako tresna gisa, ezta Hego Euskal Herriko prezioen arabera langileak pobreziatik ateratzeko mekanismo moduan. Hau guztiagatik, ezinbestekoa da gutxieneko soldata berria hemen erabakitzea.

FISKALITATEAN ERE...

MADRIL EREDU?

## ITU FIRMA ES NECESARIA!

**Un nuevo SMI para repartir  
mejor la riqueza**

ELA ha registrado –junto a LAB, ESK, Steilas, Etxalde e Hiru– en los Parlamentos de Gasteiz e Iruñea una Iniciativa Legislativa Popular para modificar la legislación y que las comunidades autónomas fijen su propio Salario Mínimo Interprofesional. ¡Es imprescindible la firma de todos y todas para que esta iniciativa salga adelante!

KAPITAL-ZERGA  
IRUZUR FISKAL  
ESKUBIDE S...

## ¿Por qué es importante fijar el salario mínimo?

La fijación del salario mínimo tiene una dimensión protectora al fijar el salario en todas las actividades que no tengan una referencia mínima por negociación colectiva o ésta sea menor. El salario mínimo debe suponer un nivel de suficiencia de los salarios para sostener la reproducción de la vida.

El salario mínimo también es un mecanismo de distribución de la riqueza y cohesión social: reduce las personas por debajo del umbral de pobreza e impulsa la negociación de salarios al alza en aquellos sectores con condiciones de trabajo superiores a los legales.

## ¿Por qué es importante fijar el SMI en Hego Euskal Herria?

Muchos productos y servicios, o los precios de la vivienda son superiores a la mayor parte del Estado. El propio Gobierno Vasco en su Encuesta de de Pobreza y Desigualdades Sociales establecía en 2022 que el umbral en el que una persona comenzaba a tener ausencia de bienestar se situaba en los 1.654 euros brutos mensuales.

En los últimos cinco años, en las localidades navarras de más de 5.000 habitantes el precio de la vivienda de compraventa ha aumentado un 26% y el de la vivienda en alquiler un 46%. Es un ejemplo más de que muchos productos y servicios, o los precios de la vivienda superan en Navarra a la mayoría del Estado.

Bajo ese umbral no se cubren los gastos habituales que son considerados necesarios para mantener los niveles mínimos de bienestar y comodidad esperados en una determinada sociedad.

## ¿Qué consecuencias tendría una subida del SMI?

Una subida sustancial del salario mínimo tendría un impacto en cerca de 200.000 personas trabajadoras en la CAPV y 80.000 en Navarra, empleadas en su mayoría en el sector servicios y con unas condiciones de trabajo más precarias. Esta medida tendría un impacto especialmente positivo sobre las mujeres, las personas migradas, las personas jóvenes y las personas

con diversidad funcional. La subida del salario mínimo ayudaría a acabar con la brecha salarial de género, así como de otras brechas salariales como el origen, edad o la diversidad funcional.

## ¿A cuánto asciende el SMI en los diferentes países de Europa?

Los SMI mensuales (12 pagas anuales) de varios países europeos en 2024 son los siguientes: Alemania 2.054 euros, Francia 1.802 euros, Gran Bretaña 2.230,9 euros, Bélgica 2.070,5 euros, Luxemburgo 2.570,9 euros, Holanda 2.134,1, Irlanda 2.134,3 euros o Islandia 2.493,2 euros. En 2024 el SMI del Estado español fue de 1.303 euros (cantidad resultante de dividir las 14 pagas del SMI de España en 12 mensualidades), lejos de países con una estructura económica similar a la nuestra, y lejos de las necesidades de los trabajadores de Euskal Herria.

El SMI de Hego Euskal Herria debe responder a la voluntad diferenciada que muestra repetidamente la sociedad, por ejemplo en las elecciones sindicales. La mayor industrialización de la economía vasca supone que la productividad por persona trabajadora sea, según datos de la OCDE, la más elevada del Estado español y que el porcentaje de riqueza que genera cada persona sea también mayor.

## ¿Qué propone la ILP para lograr la modificación legal del SMI?

Se propone que todos los territorios del Estado puedan regular un salario mínimo legal adaptado a sus necesidades y, en consecuencia, las CCAA puedan establecer su propio SMI mediante una modificación del Estatuto de los Trabajadores en base al artículo 87.2 de la Constitución Española: Las Asambleas de las Comunidades Autónomas podrán solicitar del Gobierno la adopción de un proyecto de ley o remitir a la Mesa del Congreso una proposición de ley, delegando ante dicha Cámara un máximo de tres miembros de la Asamblea encargados de su defensa.

Esta modificación legal viene impulsada por una Iniciativa Legislativa Popular que interpela al Parlamento de Gasteiz y al Parlamento de Iruñea para que inicien este procedimiento y se modifique el Estatuto de los Trabajadores y, de esta forma, para que todas las CCAA que así lo decidan puedan establecer un SMI propio y ajustado a sus necesidades.

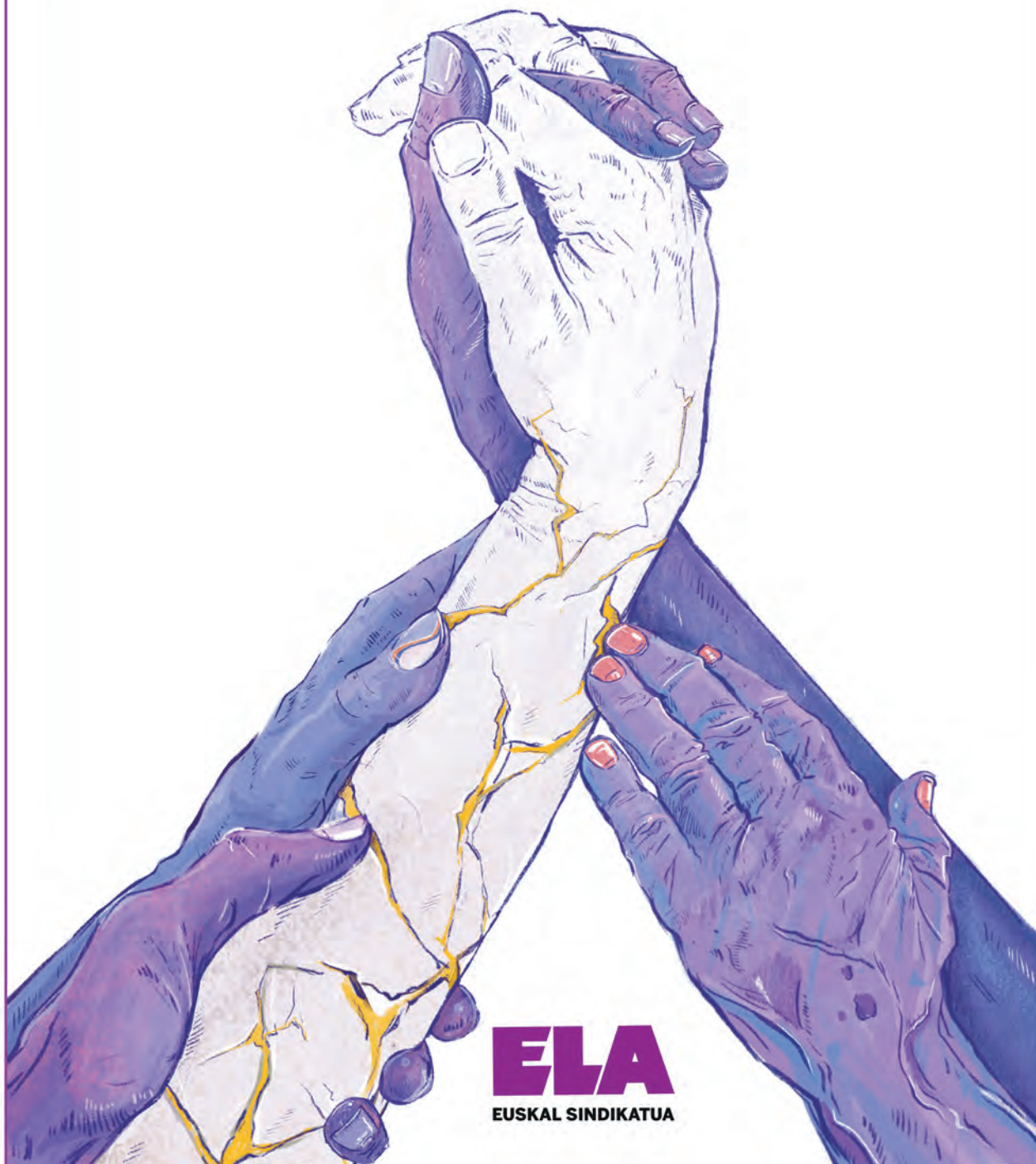
Emakumeen Kontrako  
Indarkeriaren Aurkako  
Nazioarteko Eguna

A25

Día Internacional de la  
Eliminación de la Violencia  
contra las Mujeres

# AITORTU, ERANTZUN, ERREPARATU

## HACER FRENTE A LAS VIOLENCIAS MACHISTAS



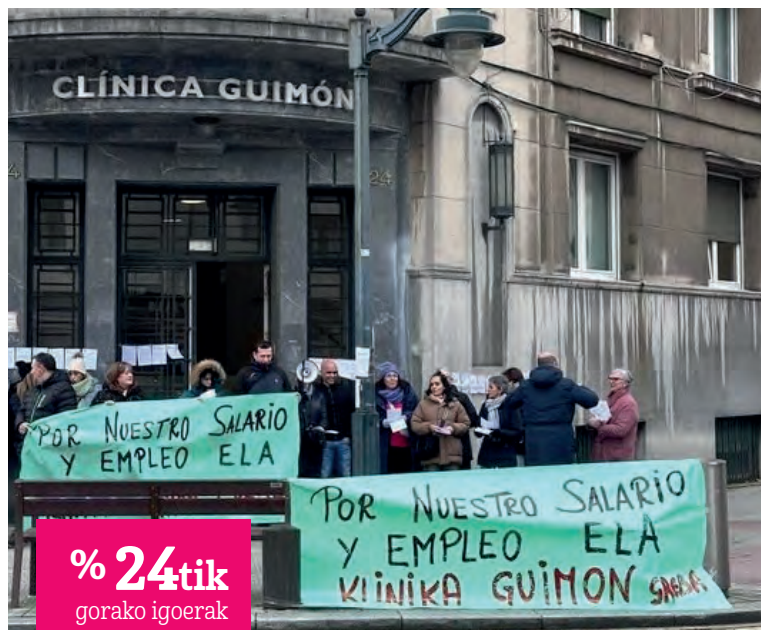
**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

## Clínica Guimón - Bilbao

Tras más de un año de negociaciones y después de 14 días de huelga, la plantilla consiguió un acuerdo para sacar de la precariedad a las trabajadoras de terceras categorías. Además de eso, se logró una subida salarial de más del 24 %, vinculada al IPC. Hasta entonces, las trabajadoras de terceras categorías (puestos de trabajo cubiertos por mujeres) tenían salarios inferiores a los 1.300 euros. En estas categorías se consiguió un aumento anual de 3.800 euros para las limpiadoras, de 3.200 para las telefonistas y de 2.700 para las técnicas especialistas en cuidados auxiliares.

El acuerdo también recogió una reducción de jornada y varias mejoras en los contratos parciales.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/6hgBD>



### LORPENAK

- **% 24tik gorako igoerak**, KPlari lotuta. Hirugarren kategoriako langileek (gehienak emakumeak) 1.300 eurotik beherako soldatak zituzten. Horie urteko soldata igoko zaie: garbitzaileei 3.800 euro; telefonistei 3.200 euro; eta zaintza osagarrietako teknikari espezialistei 2.700 euro.
- Urtean **60 orduko murrizketa** (1.668 ordutik 1606ra).
- Hobekuntzak lortu dira kontratu partzialetan ere.

### Elkarrizketa

## Arkaitz Herreros Garai

Gizalan-Servicios Públicos (Bilbo)

#### » ¿Por qué resaltamos el tema de las terceras categorías?

Porque son las categorías más precarias: las de la limpieza, auxiliares de cuidados, auxiliares de enfermería etc. La importancia del acuerdo es que trae grandes mejoras a esas categorías que históricamente son feminizadas.

#### » ¿En general qué condiciones laborales nos encontramos en este sector?

Las condiciones en la sanidad privada son bastante precarias, aunque vivan en gran parte de dinero público. Pero esta clínica en particular tenía unas condiciones incluso peores, tanto por los salarios como por las jornadas laborales con gran parcialidad.

#### » Hubo un año de negociaciones infructuosas. Después, tras 14 días de huelga se consiguió un acuerdo. ¿Qué lectura haces de eso?



Las empresas al principio se niegan a llegar a acuerdos y, a veces, ocurre que miden mal la capacidad de la plantilla. En este caso fue enorme el trabajo que hizo la plantilla para remar todas juntas y para que otras categorías con peores condiciones consiguieran sus reivindicaciones.

#### » ¿Que resaltarías del acuerdo?

Yo resaltaría dos cosas: por un lado el salto cuantitativo que hicieron esas categorías, en las que algunas rozaban los 1.000 euros de sueldo; por otro lado la lucha de toda la plantilla para que una parte de ella pudiera alcanzar sus objetivos. Tan importante como el acuerdo me parece la solidaridad de algunas para que otras pudieran vivir un poco mejor.



## Autoglas - Laudio (Araba)

Gasteizko merkataritza arloko epaitegiak ebatzi zuen Autoglas enpresako plantilla osoa kaleratzeko EEEda bidegabea zela, "ez zelako egiaztatu sakoneko arazo ekonomikorik zegoenik, benetako enpresariaren sarea osatzen zuten enpresen artean". Epaileak argudiatu zuen Autoglas enpresa talde handiago bateko parte bat zela, eta enpresa talde hori Autoglasen arazo erantzulea zela.

Ondorioz, Gasteizko epaitegia ados agertu zen ELAK hasieratik egin zuen salaketarekin: Autoglas hori Guardianek asmatu bitarteko bat zela, 2020ra arte Guardianen parte bat baitzen eta gero itxurazko salmenta bat egin baitzuen erantzukizunak saihesteko.

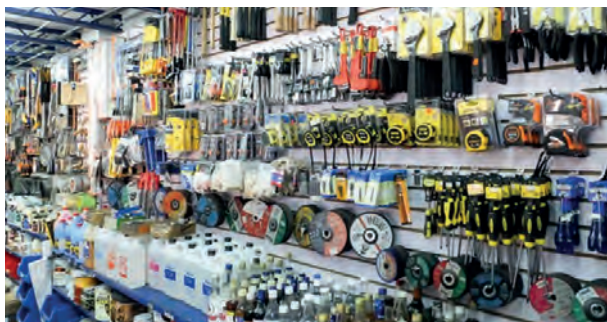
Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/S6fDe>



### LORPENAK

- Declarar **improcedente el ERE de extinción** de la totalidad de la plantilla de Autoglas, empresa ubicada en Laudio.
- El juzgado de lo mercantil de Gasteiz entiende que Autoglas pertenece a un grupo empresarial, del que forman parte Guardian y Parter, por lo que también son responsables de su situación

## Gipuzkoako Metal Merkataritza



Azken urteetan Hego Euskal Herrian erakutsitako konfrontazio eta greba gaitasunari esker, Gipuzkoako Metal Merkataritzako langileek hitzarmena berritza lortu zuten, besteak beste, honako hauek lortuz: 2009-2025 tartean soldata % 30,8 eguneratzea; 2025-2027 tartean KPlaren arabera eguneratzea; soldata tauletan ezarritakoa baino gehiago kobratzen dutenentzat KPlaren % 85eko igoera bermatzea; ultraaktibitate mugagabea bermatzeko klausula (indarrean dagoen alditik harago aplikatzeko); enpresei hitzarmena ez aplikatzea eragozten dieten klausulak; lanaldia 8 orduz murriztea, lizentziak hobetzea; eta sexu jazarpenaren kontrako protokoloak ezartzea.

Hitzarmen honek 7.000 pertsonari eragingo die eta ELAk % 59,65eko ordezkartza du.

### LORPENAK

- **Actualización salarial del 30,8 %** para 2009-2024 y IPC para 2025-2027. Garantizar una subida del 85 % del IPC a quienes cobren por encima de lo fijado en las tablas salariales.
- Cláusulas para que la ultraactividad sea indefinida, esto es, para que se siga aplicando más allá de su periodo de vigencia.
- Cláusulas que impiden a las empresas la no aplicación del convenio.
- **Reducción** de la jornada de **8 horas**
- Mejoras en las licencias, etc.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/ADhFq>



## Hermanos Echeveste Lesaka (Nafarroa)

26 egun greban egin ondoren, langileek akordioa lortu zuten egurraren sektoreko enpresa honetan. Besteak beste % 12ko soldata igoera eta 54 orduko lanaldi murrizketa lortu zituzten. 2020tik izoztuta zeuzkaten soldatak eta mobilizazioei eta, borrokari esker, 2023-2025 urteetarako hitzarmena lortu zuten.



## Vitaldent (Gasteiz)

Después de varios meses de negociaciones y tres días en huelga, la plantilla de Vitaldent de la calle Rioja de Gasteiz logró un acuerdo para recuperar el poder adquisitivo mediante un incremento de salario de 4.000 euros para el 2024, y IPC para el 2025 y 2026. Además, se consiguió reducir la jornada en más de 50 horas y garantizar la aplicación del convenio.



## Jardinería de Getxo (Bizkaia)

Tras 106 días de huelga, la plantilla alcanzó un acuerdo con UTE Getxo Lorategiak, que se encarga de la jardinería de Getxo. El acuerdo recogía varias subidas salariales para garantizar el poder adquisitivo. La empresa pretendía empeorar el resto de los contenidos del convenio anterior pero gracias a la huelga se consiguió mantener las condiciones anteriores y garantizar el poder adquisitivo sin aceptar ningún retroceso. La plantilla consta de 40 personas.



## Arabako suhiltzaileak

Arabako Foru Suhiltzaileek bertan behera utzi zuten martxan zeuzkaten greba, epaitegiak Aldundiaren agindu bat indar gabe utzi ondoren. Agindu horren bidez Aldundiak suhiltzaileak behartu nahi zituen udako hilabeteetan basoko kanpainetan parte hartzen (15 egunetan errefortzu gisa lan eginez) inolako negoziatorik eta konpentsaziorik gabe, langileen egutegia aldatuz, eta prestasuna inposatuz.

## Andoingo Lorezainak (Gipuzkoa)

Langileen ordezkariak akordioa sinatu zuen enpresarekin eta, horri esker, honakoak lortu ziren: KPI + % 2ko soldata igoerak, arrisku plusa hobetzea, 30 minutuko atsedena, kategorien berrikusketa, akordioa betetzeko klausulak eta abar. Enpresako akordioa lortu arte hitzarmen estatala aplikatzen zien Prezerok, Andoingo udalaren azpikontrata daraman enpresak.





### **Leioako Kiroldegia (Bizkaia)**

Ekainean sindikatu batzuek patronalarekin hitzarmen sektorial eskasa sinatu ondoren, Leioako kiroldegiko langileek 56 egun zituzten greban, ELAren babesarekin, euren eskariak lortu arte. Horri esker sektoreko hitzarmena hobetzea lortu zuten eduki hauekin: lan jardunaren murrizketa, 2026tik aurrera (1.592 ordukoa izan dadin); igandeetako, jai egunetako eta klase prestakuntzetako plusak hobetzea; 18 orduko baimen ordaindua aurrerantzean medikuarengana joateko; eta abar.



### **Sopelako Kiroldegia (Bizkaia)**

Langileek sektoreko hitzarmena hobetzea lortu zuten, 42 egun greban egin ondoren. Besteak beste, honakoak lortu zituzten: 1.592 orduko lanaldia, 2027ko urtarriletik aurrera; igandeetako eta eskolak prestatzeko plusak hobetzea, 15 orduko baimen ordaindua medikuarengana joateko; lanpostu hutsak betetzeko irizpideak adostea; eta garraio plus berri bat 20 kilometrotik edo 30 minututik gorako distantzia egin behar duten langileentzat

### **Polideportivo de Derio (Bizkaia)**

Al igual que en otros polideportivos, la plantilla de Derio consiguió mejorar el convenio sectorial gracias a la lucha. Entre los logros destacan: reducción de jornada a partir de enero del 2027 (1.592 horas anuales); permiso retribuido de 18 horas para acudir al médico; mejoras en los pluses de domingo y preparación de clases; fijación de criterios para cubrir las vacantes, etc.



### **Elgoibarko Herriko Antzokia (Gipuzkoa)**

Langileek lantokiko hitzarmena lortu zuten, 50 egun greban egin ondoren, eta horri esker 2012tik galdutako erosahalmena berreskuratu zuten. Horrez gainera, udal pleguetan subrogazioa txertatzea, lanorduak murriztea eta plusak hobetzea ere erdietsi zituzten. Azkenik, inaplikazio klausula eta ultraaktibitate mugagabea ere jaso zituen akordioak, sinatutakoa beteko zela bermatzeko

### **Limpieza de la Diputación de Bizkaia**

Gracias a las huelgas y movilizaciones llevadas a cabo por las trabajadoras, se consiguió un acuerdo que recogía subidas salariales para reducir casi a la mitad la brecha existente entre el personal propio de Diputación y el personal subcontratado. El acuerdo del convenio de limpieza, que incluye varias mejoras y licencias, afecta a unas 200 trabajadoras.

## Gorlizko Udala (Bizkaia)

Epaitegiek Gorlizko Udala zigortu zuten lankide baten jazarpena pairatu zuen udaltzaina ez babesteagatik. Bilboko Lan Arloko 2 zenbakiko epaitegiak ebatzi zuen Udaltzaingoko langile horrek jakinarazi ziola Udalari jazarpena pairatzen ari zela. Epaiak egiaztatu zuen jazarpen egoera bat egon zela eta langile horrek behin eta berriz jasan zituela bere osotasuna ahultzeko eta bere balio profesionala kaltetzeko jokabideak, horren aurrean udalak ezer egin ez zuelarik.

Langileari 29.690,76 euroko kalte ordaina emateko kondena ezarri zion epaitegiak udalari.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/GOcg9>



Indemnización de  
**29.690,76 €**

### LORPENAK

- La sentencia reconoce que el **Ayuntamiento no adoptó medidas preventivas** frente a la situación de acoso.
- Condena a la entidad local a abonar una **indemnización de 29.690,76 euros** a la trabajadora acosada por incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales.

### Elkarrizketa

## Ainhoa Ordorika Alegria

Bidelagun Fundazioko Abokatua

#### » Kontatuko diguzu hasieratik nola sortu zen kasu hau?

Emakumea sindikatura etorri zen lankide baten aldetik jarrera desagokiak jasaten zituela salatzeke.

#### » Komentatu dezakegu nolako jokabideak ziren?

Adibidez, kalean lanean zeudela, beste udaltzainak gutxietsi egiten zuen jendearen aurrean, ez zuela ezertarako balio esanez. Emakumearen fisikoari buruzko komentarioak ere egiten zituen.

#### » Zer egin zuen emakume horrek jazarpenen aurrean?

Alkatearekin hitz egin zuen baina udalak ez zuen ezer egin. Emakumea bajan zegoen, antsietateak jota, gugana iritsi zenean. Guk demanda jarri genuen zeren eta gaixotasun arrunt moduan sailkatu zuten bere kasua eta guk eskatu genuen lan istripu moduan hartzea. Hortik lehen sententzia bat iritsi zen, non frogatutzat eman zen emakumeak jazarpena jasan zuela. Une horretan EAJ



alderdiak zeukan alkatetza eta beste alderdiek azalpenak eskatu zituzten. Guk bigarren demanda bat sartu genuen emakumeak laguntza eskatu zuelako eta ez ziotelako eman. Hor ere epaitegiek arrazoia eman diote emakumeari.

#### » Zer egin dezake honelako egoera batean dagoen pertsonak?

Norbaitek jokabide desagokiak edo jazarpena jasaten duenean, garrantzitsua da lehenbailehen salatzea. Langileek jakin behar dute bai enpresek eta bai erakundeek erantzukizuna daukatela honelako jokabideei aurre egiteko, horretarako protokoloak daudela. Eta, bide batez, azpimarratuko nuke Bidelagun Fundazioan atea zabalik dauzkagula bai honelako eta bestelako arazoetan langileei laguntzeko.



## Mantenimiento de Bilbao Kirolak

Tras 72 días de huelga, la plantilla de Mantenimiento de Bilbao Kirolak consiguió un acuerdo que mejoraba las condiciones del convenio sectorial de Bizkaia. En cuanto a los contenidos, se lograron: subidas salariales (5,7 % para el 2023 / 3,6 % para el 2024 /y subidas de IPC + 0,75 % y un 0,25 % más variable para los años 2025, 2026, 2027 y 2028); reducción de jornada (1.592 horas en 2027); mejora de plus festivo, 16 horas para acudir al médico y un día de libre disposición.

La plantilla la forman 22 personas que trabajan para la empresa gestora UTE Giroa Ansareo.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/tf23n>



### LORPENAK

- **Soldata igoerak:** 2023rako % 5,7, 2024rako % 3,6, eta 2025, 2026, 2027 eta 2028rako KPI + % 0,75eko eta % 0,25eko igoera aldakorra.
- **Lanorduen murrizketa** (1.592 ordu 2027tik aurrera).
- Jaiegunetako plusak hobetzea.
- **Medikuarengana joateko 16 ordu** eta norberak hartzeko egun bat.



### LORPENAK

- **KPItik gorako soldata igoerak** (lehen urtean % 10etik gorakoak soldata baxuena zutenentzat).
- **68 orduko lanaldi murrizketa**, arte grafikoaren estatuko hitzarmenaren eraginpeko langile taldearentzat (bi hitzarmen ezberdin aplikatzen zitzaizkien langileei enpresako akordioa lortu arte).
- Hitzarmenaren aplikazioa lan erreformaren aurrean blindatzeko klausula.

## Bolsas Osés Orkoien (Nafarroa)

La plantilla consiguió un convenio de empresa que recogía todas sus reivindicaciones, tras más de seis meses de negociaciones. Entre los contenidos cabe destacar: subidas salariales por encima del IPC (más del 10 % el primer año para quienes tenían el salario más bajo), reducción de jornada de 68 horas para la parte de la plantilla afectada por el Convenio Estatal de Artes Gráficas; y cláusulas que blindan su aplicación frente a la reforma laboral. Hasta conseguir el acuerdo, la empresa aplicaba dos convenios diferentes a la plantilla.

Bolsas Osés es una empresa de Orkoien dedicada a la producción de envases flexibles para empresas del sector alimentario.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/RuxbN>



## Tubos Reunidos Premium Threads - Langraiz Oka (Araba)

El comité de empresa del centro de trabajo de Nanclares de la Oca desconvocó la huelga de ocho semanas tras alcanzar un acuerdo satisfactorio para la plantilla. El acuerdo incorporó los siguientes contenidos: garantías contra la reforma laboral; reducción de jornada de tres días; subidas salariales superiores al IPC; y mejora en los pluses (10 % en nocturnidad y 15 % en antigüedad). Además, las condiciones estarán vigentes hasta que se acuerden nuevas, a pesar de que termine la vigencia del convenio.

Por otra parte, la Inspección de Trabajo reconoció que la empresa infringió el derecho a la huelga y sustituyó a las personas en huelga por plantilla que no la secundó, por lo que inició un procedimiento sancionador contra la multinacional.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/draWQ>



**% 10<sub>ko</sub>**  
plusa  
gaueko lanean

### LORPENAK

- **Soldata igoera:** KPI + %1,5 2024-2026 tarterako.
- Plusak hobetzea: **% 10 gaueko** lanean eta **% 15 antzinasunean**.
- Ultraaktibitate mugagabea, ondorioz, lan baldintza hauek bermatuko dira nahiz eta hitzarmena iraungita egon.
- Zentro honetako 73 langileek enpresa ituna gainditzea eta hitzarmen kolektibo propioa edukitzea lortu zuten.

### Elkarrizketa

## Jon Martín-Aragón Epelde

Industria y Construcción (Araba)

#### »La huelga duró ocho semanas, ¿por qué se prolongó tanto?

Porque la empresa, en un principio, no quería ceder y la plantilla tenía claro lo que quería conseguir: pasar del pacto de empresa a tener un convenio propio de centro, en el que se garantizaran las cláusulas de inaplicación y antireforma y blindar de esa forma el convenio.

#### »Me imagino que con una huelga tan larga, la plantilla tuvo que recurrir a la caja de resistencia...

Sí, claro. Si la plantilla pudo aguantar todo ese tiempo fue gracias a que la gente de producción, que era mayoritariamente de nuestro sindicato, recurrió a la caja de resistencia.

#### »La empresa intento debilitar la huelga colocando otras personas en los puestos en huelga...



Sí, hubo lo que llamamos esquirolaje, y vino una inspectora de guardia que constató que había sustitución de trabajadores y que la empresa infringió el derecho a la huelga.

#### »¿Qué resaltarías del acuerdo?

Resaltaría el trabajo organizativo que hemos realizado. Desde el inicio sabíamos que en un comité donde CCOO y UGT tenían la mayoría absoluta no sería sencillo llevar adelante un proceso de huelga tan largo y duro, un proceso que teníamos claro que tenía que seguir adelante hasta conseguir los objetivos que nos marcamos. El trabajo organizativo que realizamos nos permitió desde el primero día conectar con la plantilla y organizar un proceso de huelga como el que se ha llevado a cabo.



## Aspace Gipuzkoa (Gizalan)

Urte eta erdi hitzarmena negoziatzen eta sei egun greban egin ondoren, langileek akordioa lortu zuten Aspaceren Gipuzkoako Eguneko Zentroetan. Lorpenen zerrenda luzea da baina batzuk nabarmentzearren: KPIaren igoera soldatako kontzeptu guztietan, soldatako hilaren lehen ordaintzea, lanpostuen balorazioa egitea (1989tik egin gabe baitzegoen), norberaren aukerarako jai egun bat, lanaldi trinkoko 11 egun urtean, urteko lanorduen murrizketa (259 orduko murrizketa Hezkuntza Zerbitzukoentzat eta 100 ordukoa Helduen Zerbitzukoentzat), urte sabatiko bat hartzeko aukera eta beste hobekuntza batzuk.

169 langilek dihardute esparru horretan Gipuzkoako hainbat herritan.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/nPuGY>



### LORPENAK

- **Subida del IPC en todos los conceptos salariales.** Pago de nóminas el 1 de cada mes.
- Valoración de puestos (sin realizar desde 1989).
- **Reducción anual de jornada:** 259 horas para el personal del Servicio de Educación y 100 horas para el personal del Servicio de Personas Adultas.
- **11 días de jornada intensiva** al año y posibilidad de un año sabático.
- Un día de asuntos propios y muchas otras mejoras.

## Santa Teresa Erresidentzia Donostia (Gizalan)

Akordio berriari esker, langileek % 10etik gorako soldata igoerak lortu zituzten. Fundazioak zahar-egoitzen Estatuko hitzarmena aplikatzen zien, urtean 1.784 orduko lanaldiarekin. Akordioa sinatu ondoren, urteko 1.592 orduko lanaldia izango dute. Soldata igoeraz eta ordu murrizketaz gainera, beste eskubide batzuk lortu zituzten, hala nola, eszedentzietan lanpostua gordetzea, medikuarengana joateko ordaindutako orduak edo kaleratzeak saihesten dituen klausula bat.

Los Camilos fundazioak Santa Teresaren kongregazio erlijiosoaren zentro bat kudeatzen du Donostian, eta bertan 9 langilek (8 arrazializatu) behargin erlijiosoak zaintzen dituzte.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/FPJwZ>



### LORPENAK

- Pasar del **convenio** estatal al **propio**.
- **Reducción de jornada** (de 1.784 horas anuales a 1.592).
- **Subida salarial** por encima del **10 %**.
- Reserva del puesto en la excedencias y horas retribuidas para acudir al médico.
- Cláusula contra los despidos.

## Limpieza del Ayuntamiento de Donostia

Las trabajadoras de la limpieza del Ayuntamiento de Donostia consiguieron un acuerdo para poner fin a la doble escala salarial y asegurar incrementos salariales. Gizatzen, empresa subcontratada por el Ayuntamiento de Donostia, fue adjudicataria de los pliegos en 2023, y comenzó a aplicar diferentes condiciones laborales a la plantilla por la realización del mismo trabajo.

Además de poner fin a la doble escala, el acuerdo recogía una subida salarial del 27 %, cláusula de inaplicación y cláusula de ultraactividad, impidiendo de este modo la inaplicación del convenio y asegurando la aplicación del convenio firmado en caso de no firmarse uno nuevo.

La plantilla consta de 180 trabajadoras.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/R2c5J>



### LORPENAK

- Eskala bikoitzarekin amaitzea (180 langileetatik 60ri baldintza ezberdinak aplikatzen zitzaizkien).
- **% 27ko soldata igoera.**
- Hitzarmenaren aplikazioa eta ultraaktibitatea bermatzeko klausulak.
- **Jubilazio partzialak** eta lanpostu hutsak arautzea.

# cuotas\* 2025ko kuotak\*

**B: 27,10 €**

Lanaldi osoa  
Jornada completa

**M: 20,33 €**

Lanaldi erdia baino gutxiagoko langileak,  
prestazioa duten langabetuak  
Personas con menos de media jornada  
o personas en paro con prestación

**P: 13,55 €**

Erretiratuak, eszedentzian daudenak, lanaldi herena baino gutxiago dutenak, edo prestaziorik gabeko langabetuak

Personas jubiladas, en excedencia,  
personas con menos de un tercio de  
jornada o en paro sin prestación

\*Laneko aldaketek kuotarengan izan ditzaketen aldaketetaz informatzea afiliatuari dagokio.

\*Corresponde al/la afiliado/a informar sobre los cambios en el trabajo que puedan repercutir en su cuota.

### Greba-kutxa (2025)

Ohikoa/Ordinaria (1.450,27 € hilero/al mes)  
Indartua / Reforzada (1.667,81 € hilero/al mes)

## Bizkaiko Kiroldegiak

2024an Bizkaiko hainbat kiroldegiko lan baldintzak hobetu ziren borrokari esker. Langileei 2022ko abenduaren 31n amaitu zitzaizen hitzarmen sektoriala eta 2023ko urtarrilean hasi ziren berritzeko negoziazioak. Patronalaren blokeoaren aurrean, urte horretako abenduan lanuzte eta greba dinamika bat jarri zen martxan sindikatu guztien babesarekin, baina denborarekin galdu egin zen batasun sindikala eta 2024ko ekainean LAB, CCOO eta UGT sindikatuek hitzarmen sektorial urri bat sinatzea erabaki zuten. ELAK, langileen iritzia jasota, zentro bakoitzerako hitzarmenaren alde borrokatzea erabaki zuen eta, horri esker, hainbat kiroldegitan ordu murrizketak, soldata igoerak eta beste hainbat hobekuntza lortu ziren urte osoan zehar.

Guztira 2.000 lagun inguruk lan egiten dute Bizkaiko kirol instalazioetan eta prekaritate handia dago lanpostuetan.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/eKxRD>



Elkarrizketa

**Isa Garcia Vicente**

Kiroldegien sektoreko arduraduna

»Zer nolako lan baldintzak daukate kiroldegietako langileek?

Prekarioak. Kontratu partzialak dituzte eta soldata txikiak. Klaseak prestatzeko orduak ez dira behar bezala ordaintzen. Medikuairengana joateko, lankideekin txanda aldaketak egin behar dituzte, ordu horiek ez direlako lanordutzat jotzen. Bestalde, kiroldegietako garbitzaileak askotan ez dute 1.400eko soldata ere kobratzen.



URRIA

### LORPENAK

- Mediante la lucha organizada centro a centro se consiguieron y siguen consiguiendo convenios que **mejoran** las condiciones recogidas en el convenio sectorial, tanto en relación a los **sueldos**, la **reducción de jornada**, **pluses**, etc.

»Ekainean hitzarmen sektorial bat sinatu zuten mahaiko beste sindikatuek. ELAk zergatik ez?

Alde batetik 1.592 orduko lanaldia lortzea guretzat oinarritzakoa zelako eta hitzarmenean 2028rako uzten zelako. Hitzarmenak ez ditu klaseak prestatzeko plusak hobetzen eta ez du ultraaktibitatea bermatzen, ez zutelako espreski bermatzen duen klausularik idatzi. Bestalde, garbikuntzakoek soldata duin bat jasotzea ere ez du jasotzen. Eta, azkenik, negoziazioaren azken unean, patronalak kontratu finko diskontinuoen erregulazioa langile guztientzat sartu zuen, prekaritatea areagotuko lukeen neurri bat.

»Hobekuntza horiek zentroz zentro lortzeak lagunduko du hurrengo hitzarmen sektoriala hobe izan dadin?

Bai, zeren eta zentro hauetan lorturikoa etorkizuneko eskaeren oinarria izango da hurrengo hitzarmenaren negoziatioan. Eta garaipen hauek lagunduko dute hurrengo hitzarmenera arte egingo diren hauteskunde sindikaletan ELAren ordezkartza handitzen, eta, ondorioz, hitzarmen hobe lortzen.

## Jardinería Zamudio (Bizkaia)

La plantilla de Zamudio consiguió un acuerdo con la empresa subcontratada por el Ayuntamiento, Enviser Servicios Medioambientales, para renovar el convenio de jardinería, tras año y medio de negociaciones y 168 días en huelga. Tenían el convenio caducado desde el 2022 y lograron renovarlo con un acuerdo para el periodo 2023-2028, que recogía subidas salariales que garantizan el poder adquisitivo: 9,76 % para 2023; 11,63 % para 2024; para 2025, el IPC y un incremento del 3 % si éste es menor; para los años siguientes los salarios se actualizarán conforme el IPC.

Además, las condiciones laborales se equiparan con las de la jardinería de Sondika, logrando así las reivindicaciones principales de la plantilla.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/1u0bZ>



### LORPENAK

- **Soldata igoerak:** % 9,76 2023an, % 11,63 2024an; KPI, edo % 3ko igoera, KPIa txikiagoa bada, 2025ean; hurrengo urteetan, KPI.
- Lan baldintzak parekatzea Sondikako lorezainekin.

## Productos Naturales De La Vega Lodosa (Nafarroa)



Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/Mszl3>



Tras una negociación larga y difícil, se obtuvo un acuerdo que garantizaba el poder adquisitivo, además de recoger otras mejoras. El acuerdo, con vigencia del 2023 a 2026 consiguió, entre otros, los siguientes contenidos: incremento salarial mínimo de un 12,3 % y de 3 puntos por encima del IPC; reducción de jornada de 3 días anuales.

El convenio garantiza su aplicación mediante cláusulas y mejora sustancialmente las condiciones de trabajo sobre el convenio estatal de conservas generales, que es el que rige en este sector e impone condiciones totalmente precarias a las trabajadoras y trabajadores de Navarra.

### LORPENAK

- **Soldata igoerak:** indarraldian % 12,3koak, KPIaz gaindiko 3 puntuko igoera bermatuz.
- Lanaldia urtean 3 egunez murriztea.
- **Hitzarmenaren aplikazioa** bermatzeko ultraaktibitate mugagabeko klausulak.



## Intaremit - Laudio (Araba)

La plantilla de Intaremit consiguió un acuerdo que ajustaba los sueldos por categorías. Se pasaba así de sueldos de 17.000 euros a sueldos de 20.000 euros. La mayoría de la plantilla está formada por mujeres.

## Orioko Udal Kiroldgia (Gipuzkoa)

Langileen ordezkariak hitzarmen berria sinatu zuen eta, horri esker, langileek KPIaren araberrako igoerak lortu zituzten. Hitzarmenak beste hobekuntza batzuk ere jaso zituen lizentzietan, plusetan eta kategorietan. Aurrerantzean, Gipuzkoako sektoreko soldata-taulekin alderatuz, kategoria bakoitzak urtean 1.000€ gehiago izango ditu.



## Pastelerías de Navarra

Las trabajadoras y trabajadores del sector lograron un convenio con subidas salariales por encima del IPC y reducción de jornada de 8 horas. El preacuerdo también recogía mejoras en licencias y pluses. ELA, primer sindicato del sector, quiso resaltar que la negociación sectorial sí es una fórmula válida cuando hay buenos contenidos.

**DENOK IRABAZTEKO!**  
OTRO AÑO DE VICTORIAS SINDICALES  
PARA REPARTIR LA RIQUEZA



## Gipuzkoako Garbikuntza

Gipuzkoako Foru Aldundiko garbitzaileek hitzarmen berria lortu zuten, 2020tik lan baldintzak izoztuta eduki ondoren. Aurreakordioak erosahalmena bermatzeko eta soldata arrakalarekin amaitzeko soldata igoerak erdietsi zituen. Langileetako asko lanaldi partzialetan ari zen lanean eta hitzarmenak egoera horri erantzuteko neurriak ere jaso zituen.

## Telesonic - Bilbo



Ikus-entzunezkoen sektorean eduki historikoak dituen hitzarmen kolektiboa berritzeko akordioa lortu zuten langileek. Hitzarmenari esker, soldatak EAEko KPIaren gaineratik igotzea bermatu zen (2024ko gutxieneko soldata 25.500 eurokoa izango zelarik). Beste hainbat hobekuntza ere erdietsi zituzten langileek. Telesonic Euskalduna Jauregiak ikus-entzunezko zerbitzuak emateko azpikontraturiko enpresa da.

2024  
URTEKARIA

## Limpieza Hospital Donostia

El Juzgado de lo Social número 2 de Donostia condenó a Optima, la empresa de limpieza del Hospital Donostia, por no cumplir el acuerdo de plantilla que regulaba las cargas de trabajo (que determinaba el número mínimo de personas que debían permanecer en el centro y era de aplicación obligatoria tal y como recogía el convenio). Este acuerdo se firmó en 2017 y fue ratificado por la empresa a través de una conciliación judicial en el 2022.

La empresa decidió no aplicarlo de forma unilateral en enero de 2024 y ELA interpuso una demanda, tras la que los juzgados condenaron a la empresa por vulnerar la libertad sindical y a indemnizar al sindicato con 40.000 €.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/bPOVf>



### LORPENAK

- **Epaitegiak** Donostia Ospitaleko garbiketa kudeatzen duen Optima **enpresa zigortu** zuen, lan kargak arautzen zituen plantilla akordioa ez betetzeagatik.
- Epaitegiak **ELAri 40.000 euroko kalte ordaina** ematera zigortu zuen enpresa.

### Elkarrizketa

## Javi Garikano Chasco

Servicios Jurídicos (Donostia)

#### »¿Te importaría hacernos un resumen de cómo surgió este caso?

Desde el año 2017 existen un acuerdo de plantillas en los que se establecen los puestos mínimos necesarios para dar el servicio de limpieza en Hospital, de una forma muy concreta. Es un acuerdo que se firmó con la anterior adjudicataria, Garbaldi. Esa empresa ya empezó a incumplir y llegamos a un acuerdo de conciliación en el juzgado.

#### »O sea que es un conflicto que viene de lejos.

Sí. Cambió de empresa, pero no cambiaron los hábitos. Cuando entró la nueva adjudicataria, Optima, hizo lo mismo por lo que volvimos a los tribunales. Nuevamente nos volvemos a conciliar y Optima reconoció la aplicabilidad del acuerdo del 2017. Pero a partir del enero del 2024 comienzan a no cubrir las vacantes, vacaciones etc. No nos pareció eficaz plantear un tercer conflicto colectivo por lo que probamos con algo nuevo: metimos una demanda de tutela de derechos fundamentales, ya que al no cumplir un acuerdo



firmado en sede judicial, con validez de convenio extraestatutario estaba vulnerando nuestro derecho de libertad sindical en su vertiente de la negociación colectiva

#### »¿La empresa era consciente de que las trabajadoras no se quedarían con los brazos cruzados?

Sí, aquí hay un comité fuerte. El problema es que las respuestas judiciales pueden tardar años, y para cuando se deciden quizá estemos tratando con otra adjudicataria.

#### »¿Qué puede hacer el sindicato?

Bueno, seguir en la lucha jurídica. En este caso hemos experimentado una fórmula nueva y ha funcionado, por lo que hay que seguir abriendo caminos también en los tribunales.



## Lear Corporation - Gasteiz

Lear Corporation enpresako langileek subrogazio akordioa lortu zuten enplegatzaile berriarekin, Serveo enpresarekin. Horri esker, hurrengo urteetarako 40 langile ingururen lanpostuak mantentzea erdietsi zuten.

Serveo Mercedesen azpikontrata bat da, furgoneten atzeko eserlekuen muntaketaz eta sekuentziazioaz arduratzen dena. Subrogatzeko eskubidea ez dago jasota Arabako metalaren sektoreko hitzarmenean eta horrexegatik ez zuen ELAk akordioa sinatu. Azkenean, borrokaren bidez lortu behar izan zuten langileek eskubide hori.



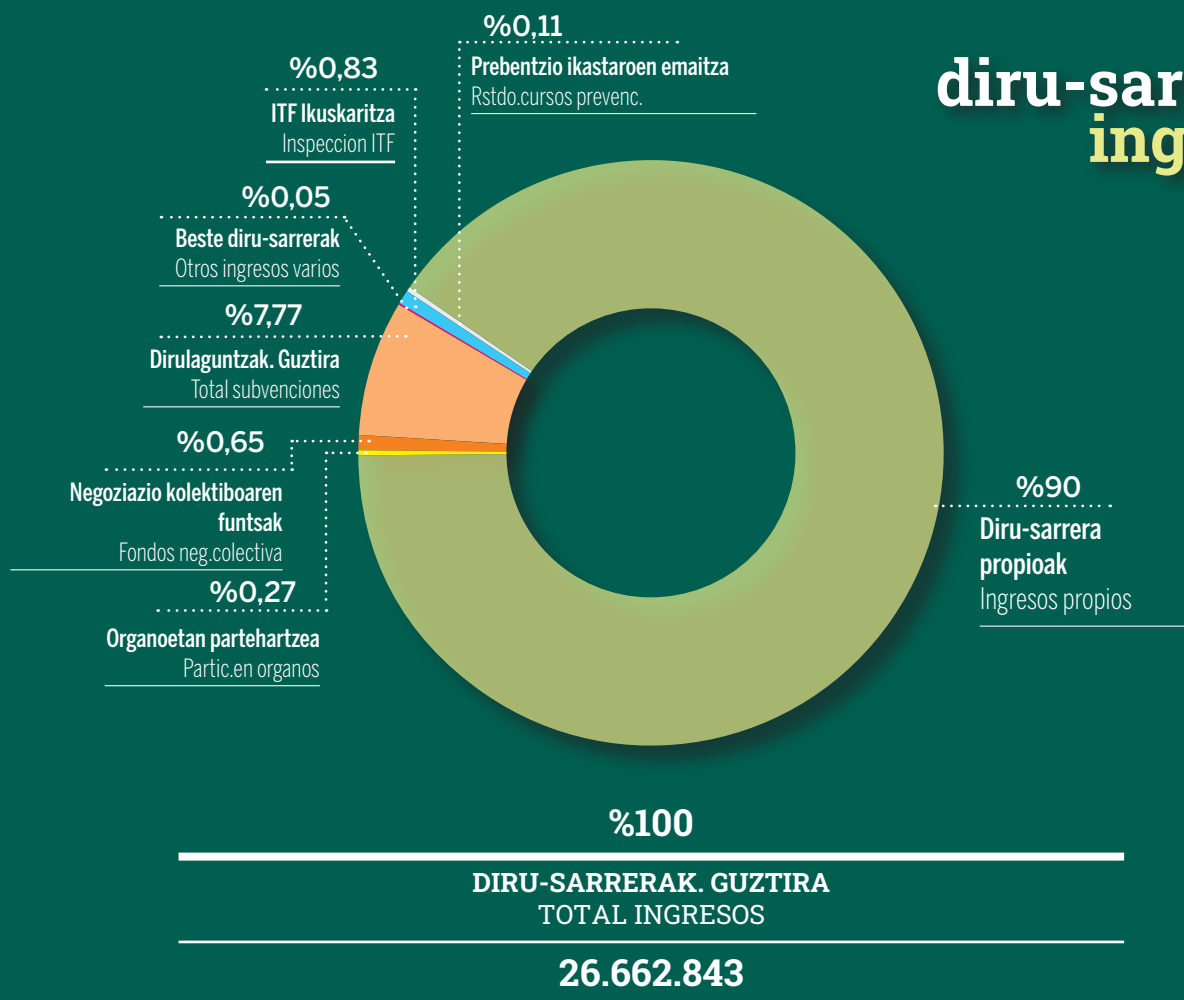
### LORPENAK

- Acuerdo de subrogación con la empresa Serveo. **Se garantiza así mantener los puestos de trabajo de cerca de 40 personas** trabajadoras para los próximos años.
- Es un logro importante ya que la subrogación no viene recogida en el convenio sectorial del Metal de Araba, una de las razones por las que el ELA no firmó dicho acuerdo.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/hAPHe>



## 2024 diru-sarrerak ingresos





Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/ft4HO>



## Gizarte Ekimeneko Ikastetxeak

Justiziak kondenatu egin zituen patronalak otsailen sinatu zuten greba amaierako akordioan adostutako soldatak ordaintzera. Otsailaren 5ean sinatu zen greba amaierako akordioa gizarte ekimeneko ikastetxeetan eta bertan adostu ziren baldintza berriak baina patronalak ez zituen hurrengo hilabeteetan sinaturikoak bete. Epaitegiak honako hauek berretsi zituen: 1) greba amaierako akordioa indarrean zegoela sinatu zen unetik, 2) patronalek akordioa betetzeko obligazioa zutela 3) akordioa betetzea ez zegoela finantzaketaren menpe; eta 4) baldintza berrietako soldatak martxotik ordaintzeko betebeharra izan arren, enpresek ez zutela eginbehar hori bete.

### LORPENAK

- La justicia ratificó que 1) el acuerdo de fin de huelga estaba en vigor desde el momento en el que se firmó; 2) que las patronales tenían la obligación de cumplir el acuerdo; 3) que el acuerdo no estaba condicionado por la financiación; y 4) que las patronales, a pesar de tener la obligación de empezar a pagar los nuevos salarios desde marzo, no cumplieron con lo pactado.

## Aquarbe

La plantilla consiguió firmar un nuevo acuerdo para el período 2024-2027. Gracias al acuerdo se consiguieron incrementos salariales superiores al IPC, que garantizan el poder adquisitivo de la plantilla. Al acuerdo también recogió mejoras en varias licencias.



## Amazon

Amazonen azpikontrataturako Besaide Logistics eta Sonic Delivery enpresetako langileek hitzarmen kolektiboa lortu zuten, era horretan, Amazonen kontratazio eredu prekarioari aurre eginez eta enpleguari eutsiz. Hitzarmena lortu arte estatuko mezularitza hitzarmen kaskarra aplikatzen zitzaizen langileei.

Akordioari esker, hobekuntza garrantzitsuak lortu ziren: soldata igoerak, gehigarriak eta beste asko. Nabarmenezkoa da, ordea, lehen aldiz, ELAk arrakala ireki zuela Amazonen kontratazio prekarioaren erudian eta, ondorioz, Azpikontrataturako enpresek kontratua etenez gero, lanpostuak bermatzeko konpromisoa hartu zuela multinazionalak.

Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/sD3hU>



### Elkarrizketa

## Janire Ornes Uriondo

Zerbitzuakeko arduraduna Gernika Durango eta Ezkerraldea Kadaguako eskualdeetan.

#### »Azalduko diguzu pixka bat non dagoen akordio honen garrantzia?

Lehenik eta behin esan beharra dado lehen aldia dela Amazon bezalako multinazional batek horrelako akordio bat sinatu behar duela. Akordio honen bitartez nabarmen hobetzen dira Amazonentzat aritzen diren azpikontrataturako langileen lan baldintzak. Alde batetik euren ezegonkortasunarekin amaitzen da eta bestetik lan baldintzak modu nabarian hobetzen dira.

#### »Orain arte Estatuko hitzarmena aplikatu zaie. Zein hobekuntza ekarriko du enpresako hitzarmenak.

Langile hauei Estatuko Mezularien Hitzarmena aplikatzen

amazon AZPIKONTRATAK  
LORTU DUGU!

## Besaide Logistics / Sonic Delivery

- »» Estabilidad en el empleo
- »» Hitzarmen kolektiboa
- »» %25eko soldata igoera lehen urterako

mejora  
sustancial de  
las condiciones  
laborales

ABENDUA

### LORPENAK

- **Convenio** colectivo que **mejora sustancialmente** las condiciones laborales (se aplicaba el convenio estatal de mensajería).
- Abrir una brecha en el modelo de contratación precaria de Amazon, con un acuerdo que compromete a la multinacional a **garantizar el empleo de la plantilla** ante los cambios de empresa subcontratada.

zitzaizen, 2007tik iraungita zegoen hitzarmena. Euren soldatak gutxiengo soldataren berrikuspenei bidez eguneratzen ziren; hau da, soldata minimoa kobratzen zuten. Akordio berriari esker, % 25eko soldata igoera izango dute, antzinatasuna, hobekuntzak aldi baterako ezintasunen prestazioan, besteak beste eta aurrerantzean euren lan baldintzak bertan adostu eta sinatu berri dugun hitzarmen horren bitartez berrikusiko dira.

#### »Eta zer da Amazonekin adostu dena?

Esan dugun bezala Amazonekin adosturiko akordio honen bitartez langileen egonkortasuna lortzen dugu. Hau da, Amazonen bermatuko du enpresa nagusiaren eta azpikontrataturako (Besaide / Sonic kasu honetan) arteko kontratua eteten bada, langileak enpresa berriari kontratatuak izango direla euren lan baldintzak errespetatuz.

#### »Beste ezer azpimarratuko zenuke akordio honi buruz?

Bai, Amazonen posible izan bada, posible da greban ari diren Uberreko gidariekin eta posible izango da Glovoko langileentzat. ELA behintzat prest dago prekarioen dauden langileak antolatze eta garaipe berriak lortzeko.

## Reparto a domicilio de Bizkaia

ELA desconvocó la huelga prevista para comienzos de enero tras llegar a un acuerdo con las principales empresas de reparto a domicilio de Bizkaia. Las empresas subcontratadas por Eroski accedieron a negociar y aceptaron las reivindicaciones (las empresas subcontratadas para el reparto de BM se negaron a negociar). El acuerdo mejorará sustancialmente las condiciones laborales de una parte importante de las plantillas de reparto a domicilio de Bizkaia. Antes de la firma trabajaban en condiciones precarias y con el sueldo congelado desde 2017, por debajo del SMI. Este acuerdo no hubiera sido posible sin una plantilla organizada y sin la Caja de Resistencia de ELA.



Informazio gehiago:  
<https://labur.eus/Dw583>



### LORPENAK

- Soldatari dagokionez, kategoriarik baxuena langile gehien dituen kategoriarekin, gidari-banatzailleekin, parekatzea lortu zen: gidari-banatzailleentzat % 6,51ko igoera 2024tik, % 2 gehiago 2025tik eta % 7,39 gehiago 2026tik.
- **Soldataren % 100eko osagarria** lortu zuten gaixotasun arruntagatiko bajetarako, eta hori 30 egunetik gorako bajetarako jasota.
- **Antzinasun osagarria hobetzea.**
- Pertsona bakoitzak lantoki bat izatea esleituta.

## Polideportivo de Barakaldo (Bizkaia)

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSPV) volvió a dar la razón a ELA sobre la orden de servicios mínimos impuesta por la Delegación de Trabajo el pasado 1 de diciembre en el polideportivo de Barakaldo, por lo que las piscinas permanecerían cerradas hasta lograr un acuerdo con la empresa subcontratada Emtesport.

## Ibaitor - Zornotza (Bizkaia)

Antolaketari eta borrokari esker, lehen hitzarmen kolektiboa lortu zuten langileek. 2024 hasieran, hobekuntzarik ez zutela lortzen ikusita, antolatzen hasi ziren eta hauteskunde sindikalak egin zituzten. Horren ondorioz, ELAko hiru ordezkari hautatu zituzten. Gero, negoziazioa blokeatuta zegoenez, grebari heldu behar izan zioten eta azkenean hainbat hobekuntza jasotzen zuen lan hitzarmena lortu zuten langileek.

## Hezkuntza Publikoko Sukalde eta Garbikuntza

Bilboko Lan Arloko 10. zenbakiko Epaitegiak, epai irmo batean, Eusko Jaurlaritzako Hezkuntza Saila zigortu zuen ez zuelako bete sukalde eta garbikuntzako sektoreko langileen ordezkapenetan indarrean zegoen araudia. Hezkuntza Sailak 55.000 euroko kalte ordaina ordaindu behar izan zion ELAko afiliatu bati, ez zuelako ordezkapenen lan poltsaren ordena errespetatu eta langileak zegokion ordezkapena galdu zuelako.





# KALITATE ZIURTAGIRIA

*i/Vayamos a  
por los convenios  
de 2025!*

**Ganar poder adquisitivo, combatir la brecha salarial**

**Hacer frente a la precariedad, dignificar la vida**

**Reducir jornada, repartir empleo y tener vidas plenas**

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA

# EMAKUME\* GUZTION SINDIKATU BATERANTZ

## El antirracismo también es cuestión de clase



MARTXOAK 8  
EMAKUMEON  
NAZIOARTEKO  
EGUNA  
2025

**ELA**  
EUSKAL SINDIKATUA



Aldizkari hau papera  
eta prozedura  
jasangarriekin egin  
da / Esta revista se  
elabora con papel  
y procedimientos  
sostenibles

Frankeo itundua/  
Franqueo concertado  
Nº 08/129 Zk