

ANUARIO **2023**
URTEKARIA

ANTOLATU, BORROKATU,
IRABAZI

GANAR PARA
VIVIR MEJOR

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

06

Gipuzkoa ehungintza

Incapacidad por Covid persistente	07
Aguinaga Comercial - Bizkaia	07
Donostialdea Sociedad de Servicios (Taxi Vallina)	08
Froneri Iberia – Araia	08
Gruas Iratxe – Derio.....	08
Arabako Gizarte Esku-hartze Soziala.....	08

URTARRIA

12

Novaltia - Zaratamo/Lezama

13

Vulcanizados Zuloaga - Zaratamo

Mercadona (Nafarroa) - Lan jazarpina	14
Onkologikoa - Donostia	14
Pensión para una viuda por amianto (Patricio Echeverría, Legazpi)	15
Etkez Etxeko Laguntza - Zarautz, Gipuzkoa	15
COTRONIC – Astigarraga.....	16
Acuerdo Marco de Hostelería (CAPV).....	16
Técnicas Hidráulicas - Mungia.....	16
Urnietako Kiroldegia.....	16
Hezkuntza Saileko Sukaldeak eta Garbiketa.....	16
Inoxken, Laserken, Kormat – Usurbil.....	16

MARTXOA

20

Residencias de Bizkaia

Bizkaiko Ehungintza Merkataritza	21
Transporte de viajeros de Navarra.....	21
NEIKER - Derio	22
Ambuibérica.....	22
Fx Media.....	22
Autonerviñ.....	22
Carretillas 2000 - Asua/Eskumaldea,	22
Lemoako udaleko lorezainak eta garbitzaileak.....	22
Manufacturas Resort - Eibar	22
Gipuzkoako Metala	23
EAE Justizia Administrazioa	23
Legazpiko etkez-etxeko zerbitzua	23
Gipuzkoako elikagaien industria eta merkataritza	23

MAIATZA

09

SAD - Urnieta, Gipuzkoa

Bizkaia Plaza (Zaintzen) – Bilbo	10
Arteche-Hitachi - Gasteiz.....	10
Talleres Laskibar – Irura,.....	11
Samyl – Irun.....	11
Gureak Araba	11

OTSAILA

17

Gipuzkoako Ostalaritza

SAD (Servicio Ayuda a Domicilio) - Gasteiz	18
Vicarli Handling.....	18
CIE Norma - Itziar	19
UTE ITS / GERTEK - Gipuzkoa.....	19
Zarauzko Hiribusa.....	19
Bizkaibus Enkarterri	19

APIRILA

24

Transfusio Zentroa - Usansolo, Bizkaia

Azkoyen - Tajonar y Peralta	25
CIE Legazpi.....	25
TAO - Bilbo.....	26
CIE Goian - Legutio	26
Logística de Menaje - Alegria-Dulantzi,.....	26
AEG Power Solutions - Miñao	26
Sagola - Gasteiz	27
Lucart - Artziniega	27
Metal Smelting - Elorrio.....	27
UTE Alumbrado - Iruñea.....	27
Gurutze Gorria - Araba	27

EKAINA

28

Implika, Bilbo

Hotel Occidental – Bilbo	29
Douglas Bizkaia	29
Coca Cola garbitzaileak -OCEAN- Galdakao	30
Basalan (Bizkaia).....	30
Correos - Santurtzi / Erandio, Bizkaia	30
EITB Erakundea	30
Fundación Argia - Getxo	30
Forbrass - Galdakao.....	31
3P Biopharmaceuticals - Noain.....	31
Administrazio Orokorreko Ikastetxeak.....	31
Lookiero Style - Santurtzi.....	31
Bizkaiko Merkataritza Orokorra.....	31
Regal Beloit - Zizurkil.....	31
GH (Guerra Hermanos) - Beasain	32
Forjas Iraeta - Zestoa, Gipuzkoa	32
Irusoin.....	32
UTE Mungia EMPTESPORT-POOLSPORT	32

UZTAILA

35

Euskaltel dendak - Araba

Durangoko Kiroldegia	36
Vulcanizados Zuloaga.....	36
Voestalpine Railways (JEZ) - Laudio	36
Aireportuko lorezainak, Loiu	36
Omnia - Etxarri Aranatz.....	36

IRAILA

41

Amazon - Smart Delivery Routes (SDR) - Oiartzun

Usabal Kiroldegia - Tolosa	42
Sector de discapacidad de Araba	41
Mungiako Hondakinen Bilketa.....	43
Cuadrilla de Laguardia	43

AZAROA

Argitaratzailea:

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

www.ela.eus • alda@ela.eus

Lege gordailua: BI-425-2018

Ale kopurua: 102.850 ejemplares

ANTOLATU, BORROKATU, IRABAZI
GANAR PARA VIVIR MEJOR



33

H&M Morea - Iruñea

Pepsico - Etxabarri-Ibiña	34
Hondarribiko lorezaintza.....	34

ABUZTUA

37

Derecho a prestación para empleadas de hogar

Gipuzkoako eraikinen garbikuntza	38
EAEko Suhiltzaileen Legea.....	38
Referendum Michelin – Gasteiz	39
Bizkaiko Hondartzen mantentze-lanak	39
Eskoriatzako Etkez Etxeko Zerbitzua	40
EHUko erretiroak	40
Altsasuko Reparagrua	40
Instalaciones Deportivas de Burlada	40
KSB ITUR - Zarautz.....	40
Petronor - Muskiz.....	40
Lacor - Bergara	40

URRIA

44

Eroski-Cecosa Almacén de Elorrio

CAF - Beasain	45
ASPACE Bizkaia	45
Caveo Automotive - Bera	46
Mercabilbao - Basauri	46
Hine Renovables - Olaberri.....	46
Gipuzkoako komisaldegietako garbikuntza.....	47
Faurecia Gasteiz.....	47
Gipuzkoako kale garbikuntza eta zabor bilketai	47
Artxandako Tunelak	47
Prest - Ortuella	47
Gestamp Try Out - GTO - Erandio	47

ABENDUA



“Cuando la negociación se acaba, la huelga nos permite dar un paso más contra la injusticia”

»¿Una idea para resumir 2023?

Una muy importante: los datos dicen que ELA consigue los mejores convenios. Los mayores incrementos salariales (casi dos puntos por encima del resto), más reducción de jornada y más garantías de aplicación. En los sectores feminizados la diferencia es todavía mayor. Los incrementos salariales conseguidos por ELA son prácticamente el doble (el 7,84% frente al 4,30%), si los comparamos con los convenios firmados por otros sindicatos. Hay una conclusión muy evidente: el sindicalismo feminista solo consigue avances desde la confrontación.

»¿Cuáles han sido las prioridades de ELA en la negociación de 2023?

Como siempre, han sido la defensa de los salarios y el poder adquisitivo, la lucha contra la brecha salarial y la precariedad, y además, trabajar la huelga general feminista del pasado 30 de noviembre. A pesar de la adversidad a la que la clase trabajadora de este país tiene que enfrentarse (encarecimiento de la vida y una patronal e instituciones que intentan bloquear la negociación colectiva), hemos sido capaces de aumentar el número de personas protegidas por convenios en vigor. Y lo hemos conseguido sin rebajar los contenidos y logrando importantes avances: es una noticia muy positiva que debemos valorar. Todo esto no se entiende sin lucha sindical, organización, huelgas y trabajo militante.

»¿Qué ha supuesto la huelga del 30 de noviembre?

Colectivamente, todas y especialmente todos, somos ahora más conscientes de lo que significan los cuidados. Hay una interpelación al conjunto de la sociedad para abordar un reparto más justo de esas tareas, pero también una reivindicación muy directa a los gobiernos, diputaciones y ayuntamientos para cambiar el modelo de cuidados. No es un lucha nueva para ELA. Lo saben bien las afiliadas del sector de cuidados que han tenido que afrontar huelgas muy largas. La publicación de esos servicios sigue siendo un objetivo tras esta huelga.

»Las huelgas han llegado también al sector público...

Si. En el caso de la CAPV, donde ELA lidera la mayoría, hemos sido capaces de activar movilizaciones frente al deterioro progresivo de los servicios públicos, el empeoramiento de las condiciones laborales y la necesidad de más inversión pública. El problema en Osakidetza no es solo la falta de planificación, que también, sino la falta de un apuesta por invertir en algo tan prioritario como la sanidad pública.

»Hay quien sostiene que las huelgas son algo muy negativo para la sociedad, una especie de fracaso colectivo...

Las huelgas hacen posible que muchas personas mejoren sus condiciones de vida y trabajo. Un dato: en los últimos 20 años hay una relación directa entre el número de huelgas, los convenios renovados y la mejora de sus contenidos. Es decir, a más huelgas, más y mejores convenios. Entonces, ¿por qué no vamos a defender la huelga como herramienta fundamental en el sindicalismo? ¿Se consigue más en las mesas de diálogo social? Claro que no. Ahí les gustaría tenernos a los gobiernos de Urkullu y Chivite y a la patronal. Evidentemente no tenemos ninguna intención de perder el tiempo en esas mesas.

»Pero las huelgas tienen mala prensa...

La mala prensa de las huelgas no viene de aquellas trabajadoras de las subcontratas de las limpiezas que han conseguido terminar con la brecha salarial, ni de las trabajadoras del textil, la hostelería o el comercio que han logrado en algunos casos incrementos del 20%. Ni de las trabajadoras del sector de cuidados que van huelga a huelga consiguiendo mejores convenios, ni de los servicios públicos ni de muchos sectores industriales donde se ha logrado defender el poder adquisitivo. Este anuario es una crónica de las historias que hay detrás de esas huelgas, son muchas y seguramente no estén todas. Los testimonios demuestran que ELA siempre ha querido negociar pero que, cuando ese camino se acaba, la huelga nos permite dar un paso más, abrir un horizonte para cambiar las cosas. Un paso más contra las injusticias.

“Azken urteotan, Euskal Herrian ez da egon aberastasuna banatzeko akordio politiko bakar bat ere”

»Zergatik da hain garrantzitsua antolatzea?

Sindikatuaren eginkizunetako bat langileak antolatzea da. Hori modu askotara egin daiteke, baina ELAk behetik gora egin nahi du, lantokiz lantoki. Gure eguneroko erronka langileak ahalduntzea da. Zer esan nahi du horrek? Bada, euren lantokietan borrokatzeko duten gaitasuna hobetu nahi dugula, hori baita aurrera egiteko lehen urratsa. Sindikalizazioa deitzen diogu horri. Lan horrek militantzia osoari eragiten dio: sindikatuaren egiturari daudenei zein enpresen ordezkariengana iristen direnei. Sindikatua ez da langileentzako zerbitzu hutsa, baizik eta tresna eraginkorra, eta hori sektore guztietako langileei azaldu behar diegu. Langileek osatzen dute sindikatua eta sindikatuak behar ditu. Hala sentitzea nahi dugu. Euskal Herriko borroka sindikalak lantokiz lantoki egiten den borrokan du oinarria. Horretarako ezinbestekoa da antolatzea, bilerak egitea, zereginak banatzea eta lan munduko errealitate anitzetara egokitzea. Hori da gure sindikalismo eredu. Hori guztia funtsezkoa da borroka sindikalean arrakasta izateko.

»Hori eta beste hainbat gauza...

Bai, noski. Alde batetik, erresistentzia kutxa dugu. Sindikatuaren ezaugarri garrantzitsuenetakoa da, Euskal Herrian dagoen elkartasun tresnarik handienetakoa. 103.000 afiliatu baino gehiago ditugu ELAn, eta horiei esker, milaka langilek greba egin dezakete baldintza hobeetan. Horregatik, ELAk urtero handitzen du erresistentzia kutxaren zenbatekoa. 2024an, hileko 1.389 eurokoa da oinarrizko kopurua. Bestetik, zerbitzu juridikoek berebiziko garrantzia dute sindikatuaren estrategian: negoziatorako edo grebarako eskubidea urratzen bada, hitzarmenen segurtasun juridikoa bermatzeko, zigorren aurrean helegiteak jartzeko... ELAren zerbitzu juridikoetan lan egiten duten ia 100 pertsonak ezinbestekoak dira.

»Nola deskribatuko zenuke bizi dugun une ekonomiko, sozial eta politikoa?

Horri erantzuteko, lehenik eta behin bi galdera egin behar dizkiogu geure buruari: Nola banatzen da sortzen den aberastasuna? Eta zein da zerbitzu publikoen egoera? Lehenengoari dagokionez, nahikoa da ikustea zer gertatzen ari den enpresen irabaziekin, markak hausten ari dira urtero. 1985ean, BPGren % 55,5 langile klasearen poltsikora joan zen, baina orain % 47,3ra jaitsi da. Aberastasunaren banaketa gero eta bidegabeagoa da eta laneko prekarizazioari lotuta dago.

»Nola konpondu daiteke hori?

Funtsean, aberastasunaren metaketa eta desoreka zuzentzeko bi bide daude: fiskalitatea eta negoziazio kolektiboa. Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako zerga politika aztertuz gero, ondorio argia atera daiteke: helburua ez da enpresek etekinak birbanatzea, baizik eta gero eta etekin handiagoak lortzea kenkarien, salbuespenen eta mota guztietako zerga abantailen bidez. Euskal enpresa handiek ez dute Sozietateen Gaineko Zergaren % 7 baino gehiago ordaintzen. Eta bidegabekeria horren aurrean, Gasteizko eta Iruñeko Gobernuek, Aldundiekin batera, bakarrik utzi gaituzte. Negoziazio kolektiboaren bidez (eta grebekin) ari gara lortzen etekinak birbanatzea, hori da bidean, baina ez da nahikoa. Izan ere, zoritxarrez, praktikan, klase politikoan adostasun orokor bat dago: inork ez ditu zalantzan jarri nahi botere ekonomiko eta enpresaburuen interesak. Azken urteotan, Euskal Herrian ez da egon aberastasuna banatzeko akordio politiko ausartik. Ez Gasteizen, ez Iruñean.



Gipuzkoa ehungintza

Gipuzkoako ehungintza-merkatutzako langileek akordio historikoa lortu zuten urtarrilean, 19 eguneko grebaren ostean. Hainbat mobilizazio eta greba egin ondoren, ELAK sinatu zuen hitzarmena, negoziazio mahaiko ordezkariaren %85 baitauka.

Lorpen nagusiez gainera, orduak kontsolidatzeko klausula bat gehitu zen, eta, horren bidez, aurrerantzean, urtean egindako lanaldi luzapenen batezbestekoa kontsolidatuko zaie langileei. Horrela, sektore feminizatu honek bizi zuen gehiegizko partzialtasuna hobetzea lortu zen.

Gainera, hitzarmenak zabaldu egin zuen eremu funtzionala, ehungintza-merkatutzako enpresek eta plataforma digitalek ere hitzarmen hori aplikatu dezaten. Aldi berean, online bidezko salmenta prozesu bateko edozein zeregin egiteko kontratatutako pertsona guztiek saltzaile kategorian izan dezaten ere lortu zen.

ELAK historikotzat jo zuen 2010etik 2025erako indarraldia izango duen akordio hau, sektore honetan aspalditik ez baitzen horrelako hobekuntzarik lortzen.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/kab8N>



Elkarrizketa

Aintzane Vázquez Ollaquindia Mamen Irastorza Barcia

Delegatu sindikalak

»Zertan aldatu da langileen bizitza akordioa sinatu zenetik?

Hasteko, geure buruan sinesten ikasi dugu. Horrela, geldirik zegoen sektore bat aktibatzea eta langile askoren baldintzak hobetzea lortu dugu. Adibidez, lehen, lan berbera eginez, soldata desberdinak jasotzen zituzten sektoreko langileek.

»Nola bizi izan zenituzten grebako 19 egunak?

Gorabehera asko izan genituen. Egun batzuetan iruditzen zitzaizun jende gutxi babesten zuela borroka, hurrengoan harritu egiten zinen mobilizazioan jende asko agertzen zelako. Une batzuetan uste zenuen hitzarmena dagoeneko eskuan zeneukala, baina, bat-batean, patronalak atzera egiten zuen. Garrantzitsua da prozesuan sinestea eta sindikatua atzera dagoela jakitea. Egia esan, gauza asko egin behar izan ditugu ikusgarriak izateko eta prentsak kasu egiteko. Grebak lan handia eskatzen du.



actualización
de salarios
14,1%

LORPENAK

- **Incrementos salariales** desde el 2022 al 2025 que **garantizan** el mantenimiento del **poder adquisitivo** en todos esos años.
- **Actualización de salarios** en un **14,1%** (la suma de la inflación).
- Plus para compensar el incremento de funciones y tareas derivadas de los nuevos procesos de venta.
- Regulación de la distribución de jornadas incluido festivos.



»Hitzarmenean digitalizazioari buruzko atal bat dago. Azalduko diguzue?

Bai. Ehungintzan pisu handia hartzen ari da digitalizazioa. Gero eta produktu gutxiago dago dendan, eta gero eta gehiago saltzen da online. Arautu eta ordaindu gabeko lana zen hori, eta hitzarmenean jasotzea lortu dugu.

»Nola ikusten duzue etorkizuna?

Patronala beti saiatzen da atzerantz joaten. Patronalari gustatuko litzaioke estatuko hitzarmena aplikatzea, baina guk ez dugu sekula onartuko. Ahalduntzea lortu dugu. Ikusi dugu gure eskubideak defendatzeko gai garela. Gure etorkizunaren alde borrokatuko gara.

Incapacidad por Covid persistente

El Juzgado de lo Social de Bilbao concedió la incapacidad permanente absoluta a un celador con Covid Persistente, dando la razón a ELA.

Tras sufrir una infección por coronavirus, en marzo del 2020, el trabajador fue diagnosticado con COVID-19 persistente, así como fatiga crónica, síndrome depresivo reactivo grave y deterioro cognitivo moderado. Debido a todo ello el trabajador presentaba síntomas incompatibles con el trabajo tales como mareos, inestabilidad, insomnio, niebla mental y taquicardia.

Esta sentencia permite a la Fundación Bidelagun, fundación de salud laboral de ELA, solicitar el recargo de prestación por el incumplimiento de las indemnizaciones y de las medidas preventivas por parte de la empresa. También deja claro que el personal que trabajó en la primera ola de la pandemia actuó sin las medidas de protección adecuadas.

LORPENAK

- Ezintasun iraunkor absolutua lortzea.
- **Kalte ordainak eskatzeko aukera** enpresak prebentzio neurriak ez betetzeagatik.

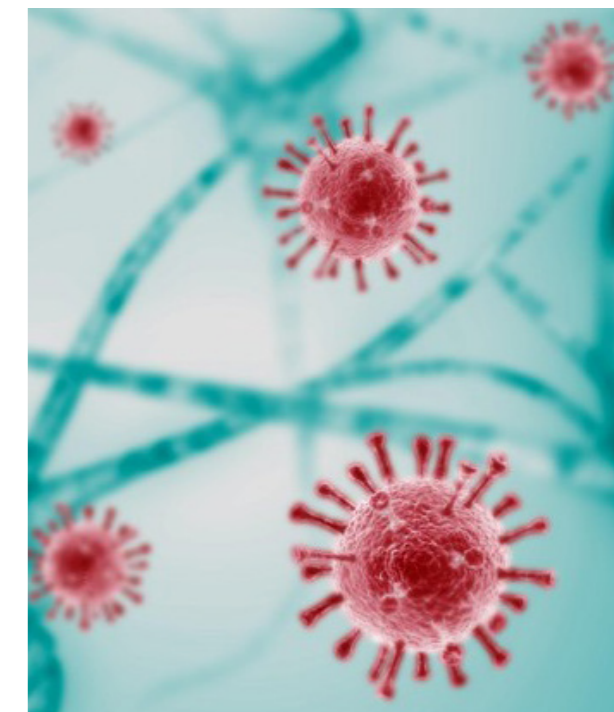
Aguinaga Comercial - Bizkaia



Hiru hilabeteko greba mugagabeari esker, hitzarmena sinatu zuen ELAK "Aguinaga Comercial" kontzesionarioetan. Enpresa hau Mercedes-Benz-en parte da eta 120 langile inguru ditu Bilbo, Barakaldo eta Leioako kontzesionarioetan.

Lorpenen artean, honako hauek nabarmentzen dira: KPlaren gaitetiko soldata igoerak, lanaldi murrizketa, lizentzien hobekuntzak, lan baldintzak blindatzeko inplikazio klausulak, eta abar.

Enpresak irabazi handiak ditu eta aberastasunaren banaketa justuago bat lortzeko akordio gisa baloratu zuen ELAK. Lehen aldia da ELAK enpresa honetan hitzarmena sinatzen duena.



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



LORPENAK

- **Incrementos salariales superiores al IPC** para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.
- Incrementos superiores al IPC en concepto de **antigüedad** para los siguientes cuatro años.
- Cláusula de inaplicación para el blindaje de las condiciones laborales.
- Reducción de jornada.
- **Obligatoriedad** de la empresa a realizar **Contrato de Relevo** para las personas que cumplan con los requisitos.
- Mejoras en licencias y mejoras en las bajas.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/hQ8RW>



Donostialdea Sociedad de Servicios (Taxi Vallina)

Urte eta erdiko negoziazioaren eta bi greba egunen ondoren, ELAk 2022-2024 tarterako enpresa hitzarmena sinatu zuen Donostiako Vallina taxien zentralita kudeatzen duen enpresarekin. Enpresak 12 langile ditu eta 2006tik ez zuen hitzarmena berritzen. Hobekuntzen artean aipa daitezke: kategoria igoera langile guztientzat, KPlaren soldata igoerak 2023 eta 2024 urteetarako eta 40 orduko murrizketa urtean.



Gruas Iratxe - Derio, Bizkaia

En esta empresa la jornada efectiva se solía exceder en más de 300 horas anuales. Tras cuatro días de huelga secundadas por toda la plantilla de 19 gruiastas, se llegó a un acuerdo en el que se regula la jornada anual con el convenio de transporte de mercancías de Bizkaia. También se consiguió un plus de turnicidad y un abono con carácter retroactivo.



Froneri Iberia - Araia, Araba

Fruto de una demanda ganada por ELA, 44 personas de la plantilla fija discontinua consiguieron el derecho a cobrar siete días de vacaciones en el finiquito, debido a los días que la empresa, unilateralmente, les obligó a coger por supuestos problemas de mantenimiento. Froneri Iberia es una empresa dedicada a la industria de los helados.



Arabako Gizarte Esku-hartze Soziala

Urte eta erdiko negoziazio prozesu zail batean, 35 negoziatio mahairen eta 4 greba eta mobilizazio egunen ondoren, Arabako Esku-hartze Sozialeko langileek hitzarmena sinatu zuten, hobekuntza handiak lortuz: soldata igoera KPlaren berrikusketarekin, lanorduen murrizketa, plusak eta abar. ELAk dauka negoziatio mahian gehiengo eta balorazio positiboa egin zuen, aurretik, beste sindikatu batzuk akordio okerragoa sinatzeko asmoa erakutsi baitzuten.



%30ko
soldata
igoera

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/E2fc1>



Elkarrizketa
Lorena Revuelta Jilete
Delegada sindical

»Partiais de un colectivo que no estaba organizado del todo...

No. Antes hubo intentos de iniciar algo pero nunca cuajaba. Al mismo tiempo, como la gente veía que no había resultados la plantilla no se organizaba. A consecuencia de esa falta de implicación solo se consiguió un pacto.

»¿Qué es lo que cambió para que os organizarais?

Poco a poco la gente se fue mentalizando y afiliándose y comenzamos a hablar con la empresa y con el ayuntamiento.

SAD - Urnieta, Gipuzkoa

Gracias al proceso de afiliación y organización llevado a cabo durante todo el año anterior, y tras varias reuniones de negociación durante el verano, se consiguió firmar un preacuerdo que estableció un incremento salarial superior al 30%, entre otras mejoras.

El SAD de Urnieta cuenta con unas 10 trabajadoras. Pertenecen a la empresa Eulen Sociosanitaria (en la que ELA tiene 18 representantes de 21) y, hasta la firma del preacuerdo, tenían un pacto. En este proceso fue determinante que en pueblos vecinos como Andoain las compañeras se unieran a la lucha. También ayudó que otras subcontratas de Urnieta estuvieran en huelga durante el mismo período.

LORPENAK

- **3 urteko indarraldia** (2023ko abuztuaren 1etik 2026ko abuztuaren 1era arte).
- **%30ko soldata igoera** 3 urte eta erdi horietarako.
- KPIren bermea (%2ko topearekin).

»Habéis pasado de un pacto a un convenio.
¿En que se nota?

Antes del acuerdo cobrábamos tres mil y pico euros menos que las compañeras de los dos pueblos más cercanos. Luego, aparte de las mejoras económicas, hemos conseguido que en el reconocimiento médico se incluya el reconocimiento ginecológico. Y hay más garantías de aplicación.

»¿Os favoreció la lucha de las compañeras de Andoain?

Sí. Ellas estuvieron en huelga unos meses antes y como es la misma empresa, yo creo que para evitar otra huelga, negociaron bastante rápido. Sabían que estábamos dispuestas a ir a la huelga.

»¿La gente a la que cuidáis entiende vuestras reivindicaciones?

Sí, además nosotros explicamos a la gente que cuidamos cuál es nuestra situación económico-laboral y la mayoría de las familias nos apoyan.



Bizkaia Plaza (Zaintzen) - Bilbo

Lau hilabeteko greba baten ondoren, akordioa lortu zuten Bizkaia Plazako eraikinetako instalazioetako hamaika garbitzaileek. Grebari esker, lantalde honek lan baldintzak hobetzea lortu zuen, baina, horrez gainera, orokorrean, soldata arrakala ezabatzen joateko beste pauso bat eman zen, oraindik ere, balio bereko lanak egiten dituzten kolektibo maskulinoen soldatak handiagoak baitira emakumeen kolektiboena baino.

ELAk akordioaren garrantzia nabarmendu nahi izan zuen, gatazka hau "prekaritatearen kontrako kanpainan" kokatzen baitu sindikatuak. Kanpaina honek desagerrarazi egin nahi ditu, alde batetik 18.000 eurotik beherako soldatak eta, bestetik, kontratu partzialak. Kontratu mota hori baldintza prekarioak bultzatzeko formulatuko bat da eta bereziki ezartzen zaie emakumeei.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/4qft6>



LORPENAK

- Subidas salariales del 20%.
- Terminar con la contratación a tiempo parcial.
- Mejoras en licencias y permisos.

Talleres Laskibar - Irura, Gipuzkoa (ELA 1)

Langileek enpresako lehen hitzarmena sinatzeko eskaria egin zutenean, enpresak erabateko ezetzarekin erantzun zuen. Ondorioz, langileek greba mugagabea deitu behar izan zuten eta, erregistroa egin zen egun berean, enpresak KPI onartuko zuela iragarri zuen. Negoziazioaren ondoren, ordea, hobekuntza gehiago lortu zuen lantaldeak: hala nola, KPItik gorako soldata igoera, lanaldi murrizketak, bajetako osagarriak, etab.

Samyl - Irun, Gipuzkoa (ELA 3/5)

Samyl deritzo Irungo udalaren menpeko eraikinak garbitzeko ardua duen enpresari. Otsailean langileek lortu zuten aurreakordioari esker, soldata igoera %18,75ekoa izango da gutxienez (2020an 22.082 € kobratzetik 2025ean 26.223 € jasotzera igoeroko dira langileak). Soldata arrakala murriztea eta KPlak bermatzea lortu zen akordioarekin.



Gureak Araba - Gasteiz (ELA 4, ESK 4, UGT 3, LAB 2)

Tras 24 meses de negociación, se consiguió firmar el convenio para los años 2021-2024. La plantilla formada por 300 personas obtuvo incrementos salariales vinculados al IPC, concreción en categorías y otras mejoras. La pandemia y la alta inflación dificultaron la negociación pero la implicación de la plantilla posibilitó un convenio desde el que se podrá partir para conseguir nuevas mejoras.



Arteche-Hitachi - Gasteiz (ELA 4)

La plantilla de Artech-Hitachi de Gasteiz consiguió por primera vez un convenio propio tras una serie de movilizaciones y una huelga indefinida que duró tres semanas. Se consiguieron subidas salariales por encima del IPC (8% en 2023; IPC + 1% para 2024 y 2025), incrementos en los pluses de turnicidad y antigüedad, reducción de jornada y otras mejoras.

Asimismo, el convenio cuenta con todos los blindajes contra la reforma laboral de Rajoy (ultraactividad, cláusula de inaplicación...). La lucha es la única forma de garantizar unas condiciones laborales dignas y conseguir unos salarios que, como mínimo, garanticen el IPC. La plantilla está formada por 62 personas.

LORPENAK

- Soldatak KPIaren gaintik igotzea (2023rako % 8, eta 2024rako eta 2025erako KPIa + % 1).
- Txanda-plusaren eta antzinatasunaren igoerak.
- Lanaldia 1.700 ordura murriztea.
- Hobekuntzak bajagatiko osagarriaren eta bizi-aseguruan.

Hitzarmen honek Rajoyren lan erreformaren aurkako blindajeak ditu (ultra-aktibitatea, inaplikaziorako klausula eta abar).

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



Zergatik afiliatu ELAn?

ELA Hego Euskal Herriko sindikaturik indartsuena da, 103.000 afiliatu baino gehiago ditu eta enpresetan aukeratutako 9.000 ordezkariarik gora, hau da, HEH osoko (EAE eta Nafarroa) ordezkariak sindikalaren %36 baino gehiago.

Gauzak horrela, ELAk bakarrik negoziatu ditzake pare pare baldintza hobekuntza enpresekin. Ez dago indartsuagoa den sindikaturik.

ELAk bere afiliatuei erantzuteko sarerik zabalena du. 43 lokal ditu Euskal Herrian. Gainera, ALDA aldizkaria -103.000 alerekin zabalkunde handiena duen euskal aldizkaria- eta beste argitalpen batzuk jartzen ditu afiliatuen eskura, idatzizkoak (Landeia), digitalak eta ikus-entzunezkoak. Inor ez dago zuzendutako gertuago.

ELAn ia 100 pertsona daude lanean zerbitzu juridikoetan, eta urtero, batez beste, 9.000 espedientetik gora kudeatzen dituzte; hau da, urtero EAEko lan-eremuan izapidetzen diren kasuen %37 baino gehiago.

Inork ez zaitu hobeto babestuko.



ELAk urtero 9.000 espediente juridiko baino gehiago kudeatzen ditu; hau da, EAEko lan-eremuaren % 37a baino gehiago



Novaltia – Zaratamo/ Lezama, Bizkaia (ELA 1)

Hiru urte eta zortzi hilabeteren ondoren, azkenean, greba amaitzeko akordioa lortu zuten Novaltiako langileek. 20 langilek greba mugagabea hasi zuten 2019ko uztailaren 20an baldintza kaskarrak hobetzeko: besteak beste, soldata txikiak konpontzeko eta kolektiborik prekarioenek pairatzen zuten diskriminazioarekin amaitzeko. Eta ia lau urte greban egin ondoren, hainbat hobekuntza lortu zuten: %26ko soldata igoera, aplikazio bermeak, grebalari bakoitzarentzako 9.450 euroko kalte ordaina, eta abar.

Hobekuntza horiek lortzeko, funtsezkoa izan zen grebalarien indarra eta konpromisoa: egunero egin zituzten mobilizazioak kooperatibako farmazien eta lantokien aurrean. Grebak argi utzi zuen, bestalde, erresistentzia kutxa behar-beharrezkoa dela horrelako

LORPENAK

- **Incremento salarial** medio del **26,7%**, logrando hasta un 33,7% en los sueldos más precarios.
- Garantía de aplicación que impide que la empresa modifique las condiciones acordadas.
- Mejoras de pluses.
- La posibilidad de salidas voluntarias incentivadas.
- Una cuantía por **daños y perjuicios** para cada persona en huelga que asciende a **9.450 euros**.

Elkarrizketa

Aitor Padilla García

(Delegatu sindikala)

» **Ia lau urte greban. Denetik gertatuko zen bizitzako tarte horretan.**

Bai, bizitzak aurrera jarraitzen du. Batzuek haurrak eduki dituzte, beste batzuek ezin izan diote eutsi eta joan egin dira.

» **Eta besteok nola eutsi diozue?**

Konbentzimenduari eta erresistentzia kutxarekin. Lau urte etxera dirurik eraman gabe, ezin dira iraun erresistentzia kutxarik gabe.

» **Greban luzeraz gainera, oztopoak ere izan dituzue bidean?**

Bai, enpresak denetik egin du. Produktzioaren zati bat Zaragozara eraman, koakzio-salaketak jarri dizkigute, epaitegietan ibili gara... oztopo asko, bai.



incremento
salarial medio
26,7%

borroka luze batean irauteko, ia lau urteko borroka izan baita. ELAko afiliatuen kuoten bidez sortzen da erresistentzia kutxa eta, borrokarako tresna hori gabe, ezinezkoa litzateke honelako akordio bat lortzea.

Novaltia produktu farmazeutikoak banatzen dituen enpresa kooperatiboa da. Zaragozan du egoitza soziala, eta Bizkaian bi lantoki ditu, nagusia Lezaman, eta zaharrena Zaratamon.

Europako greba luzeena.

Lan Ikuskaritzaren jokabidea salagarria izan da kasu honetan. Hainbat epai ebatzi dira langileen alde, greba eskubidea urratzeagatik eta, ondorioz, 10 aldiz zigortu dute Novaltia.

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



» **Zergatik hasi zenuten greba?**

Soldaten eskala bikoitza geneukalako. Lan berdinak egiteagatik soldata ezberdinak jasotzen genituen eta hori konpontzeko sartu ginen greban, egoera prekarioan zeuden langileen egoera hobetzeko.

» **Ez duzue esperantza galdu une batean ere?**

Bai, une batzuk gogorak izan dira. Esate baterako, urteetako grebaren ondoren, epaiketa bat galdu genuenean, etsita geratu ginen. Hainbeste denboraren ondoren, esperantza galtzen duzu. Baina ekin eta ekin berreskuratzen ere bai. Egia esan, indarberrituta atera gara grebatik eta gure artean sortu den adiskidetasuna ikaragarria da. Ni orain gustura joaten naiz lanera, bai lortutako baldintzengatik eta bai lankideen arteko harremanagatik ere.

Elkarrizketa

Eduardo Jiménez Otero

(Delegado sindical)

Lexuri Goitia Martínez

(Abogada de ELA)



» **El día que comenzasteis la huelga, ¿pensabais que iba a ser tan largo?**

EDU: Para nada. Esperábamos una semana de huelga, o un mes.

» **Llega un momento en el que todo tu entorno está pendiente de la huelga.**

EDU: La huelga se vive durante las 24 horas. Todo el mundo está pendiente. Lo bueno es que hemos recibido bastante apoyo en nuestro entorno y en la familia.

» **Es una huelga que ha exigido el apoyo constante del servicio jurídico.**

LEXURI: Sí, durante la huelga acudimos dos veces a los tribunales. La primera para poner una demanda de esquirolaje. Fuimos otra vez cuando vimos que se estaba premiando a los esquiroleros, como represalia a los huelguistas.

» **¿Y la firma del acuerdo no soluciona la lucha de los juzgados?**

LEXURI: No. Nada más firmar el acuerdo, presentan un ERTE, que en realidad era una vulneración del derecho a la huelga. Se gana el ERTE y el mismo día se notifican ocho despidos. Y la primera sentencia relativa a los despidos nos ha vuelto a dar la razón. Esa sentencia va a ser importante para los posteriores juicios.

» **¿Algo que destacarías de esta huelga?**

EDU: La relación que ha surgido entre las personas en huelga. Compartir tantas cosas en el día a día, nos ha convertido en una gran familia. Ha sido una experiencia muy enriquecedora.

LEXURI: Para mi ha sido un aprendizaje increíble en lo jurídico; y en lo personal, ha sido un ejemplo. Agradezco que me hayan dejado estar ahí, con ellas y ellos.



Vulcanizados Zuloaga – Zaratamo, Bizkaia (ELA 1)

Después de un año y nueve meses en huelga, la plantilla consiguió un primer acuerdo colectivo de empresa que mejoraba sustancialmente las condiciones laborales y económicas. La plantilla inició la huelga indefinida el 28 de junio de 2021 y, tras numerosas movilizaciones, negociaciones y juicios por vulneración del derecho a la huelga, consiguió mejorar el convenio estatal de química que se le había aplicado hasta entonces. Además, el acuerdo establecía los cimientos para garantizar, a partir del 2025, el ámbito de negociación de la empresa.

ELA destacó la fuerza y unión de la plantilla en una huelga que duró más de lo deseado. Vulcanizados Zuloaga es una empresa dedicada a la automoción.



jaiegunetako
lana kendu

LORPENAK

- Akordioa 2024ko abenduaren 31ra arte (eta 2025etik aurrera enpresaren esparruan negoziatzen jarraitzeko aukera).
- Edukiak aplikatzeko bermeak.
- **Soldata igoerak**; soldata txikienetan (greban dauden langile gehienen kasuan) **estatu espainiarreko hitzarmenak** ezartzen duena **baino % 17 handiagoa** izango da.
- Plusak, laneko osasuna eta baja osagarriak hobetzea.
- Larunbat eta igandeetako lanak arautu eta konpentsatzea. **Jaiegunetako lana kentzea** (ohikoa zen jai egunetan lan egitea).

Informazio gehiago
<https://labur.eus/xA9Gr>



Mercadona (Nafarroa) - Lan jazarpena

Mercadonako bi langilek lanean jasandako jazarpena salatu zuen ELAk Lan Ikuskaritzan eta erakunde honek frogatuz jo zuen jazarpena. Ondorioz, falta oso larria ezarri zion Mercadonari, 7.501 euroko isuna jarritz. Ikuskaritzak ziurtzat jo zuen jazarpen horren errudunak (Mercadonako erdi-mailako arduradun batek) iraingarriak eta larderiazkoak ziren jarduerak ezarri zizkiela langileei, haien erresistentzia psikologikoa hausteko asmoarekin.

Gainera, ELAk salatu zuen enpresako arduradunak praktika horiek ezkutatzan saiatu zirela eta presioak egin zizkietela langile jazarrien lankideei, laneko ikuskatzailearekin hitz egin ez zezaten. Presio hauek ere egiaztatu zituen ebazpenak.



LORPENAK

- La Inspección de Trabajo impuso falta grave a Mercadona tras considerar probadas las denuncias de acoso laboral realizadas por ELA en nombre de dos trabajadoras de Mercadona en Navarra.

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



Onkologikoa - Donostia



Donostiako Onkologikoko 18 garbitzaileek %24ko soldata igoera lortu zuten, 32 eguneko grebaren ondoren. Garbitzaileek urtarrilaren 30ean hasi zuten greba soldata-arrakala borrokatzeko asmoarekin. Izan ere, Onkologikoko garbitzaileek Gipuzkoako bide-garbitzetan diharduten langileek baino %25 gutxiago kobratzen zuten. Soldata igoeraz gainera, emakume langileek ordaindutako sei eguneko lizentzia lortu zuten, zeina funtsezko hobekuntza baita lana eta bitzta bateragarri egiteko.

Langileen batzarraren baiezkoarekin, ELAk sinatu zuen akordioari esker, aurrerantzean bide-garbitzetako langileen pareko soldata izango dute. Donostiako Onkologikoko garbitzaileek Ilunion enpresarentzat dihardute lanean.

LORPENAK

- **2023: subida** salarial del 10%.
- **2024-2025:** subida salarial del IPC del 2023 con un suelo mínimo del 7% (si no se da la integración a Osakidetza). Por lo que se asegura una **subida mínima del 24%** para el período vigente.
- Seis días de licencia retribuida.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/L7Pna>



Pensión para una viuda por amianto (Patricio Echeverría, Legazpi)

Gracias a un recurso presentado por Bidelagun Fundazioa -fundación creada por ELA para impulsar la salud laboral- el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) reconoció a la esposa de un ex-trabajador de Patricio Echeverría -fábrica situada en Legazpi, Gipuzkoa- una pensión de viudedad derivada de la enfermedad profesional generada por estar expuesto al amianto en su puesto de trabajo. Bidelagun defendió durante el juicio que las Enfermedades Profesionales derivadas del contacto con amianto son "un fenómeno creciente y de dimensiones casi

pandémicas, derivado todo ello de un insuficiente control público y de la falta más absoluta de medidas de seguridad por parte de las empresas durante el pasado siglo XX".

Tanto ELA como Bidelagun Fundazioa aprovecharon el juicio para reclamar a las instituciones públicas que pongan los recursos suficientes para garantizar, de manera efectiva, el derecho a la salud de la clase trabajadora, y en concreto en una materia tan sensible como la de las víctimas del amianto.

Aurretik Donostiako Lan Arloko Epaitegiak ukatu egin zion pentsioa, langilea erretzailea zelako.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/f9k5w>



LORPENAK

- **Alargun pentsioa aitortzea** Patricio Echeverriako langile ohi baten emazteari, senarra lanpostuan amiantoarekin kontaktuan egoteagatik gaixotu zela iritzita.

Etxez Etxeko Laguntza - Zarautz, Gipuzkoa

Bi urteko borrokaren ondoren, Zarauzko Etxez Etxeko Laguntzako 26 langileek lehen hitzarmen propioa sinatu zuten. Langileek %19ko soldata igoera lortu zuten eta hitzarmenean jasota geratu zen igoera hori berrikusi egingo zela baldin eta urteetan metatutako KPI handiagoa bazen. Soldata igoeraz gain, beste hobekuntza garrantzitsu batzuk ere jasotzen ditu akordioak: ordu murrizketa, partzialtasuna mugatzeko eta kontratazioak arautzeko neurriak, lizentzien eta baimenen hobekuntzak eta abar.

Udalak Eulen enpresari azpikontratatu zion zerbitzua eta honek estatuko hitzarmena aplikatzen zien, baina, akordioari esker, zerbitzua hartzen duen hurrengo enpresak baldintza hauek aplikatu eta errespetatu beharko ditu.

Zerbitzuaren titularra udala da baina Eulen Sociosanitarios enpresak kudeatzen du (ELA 18, LAB 3).

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



LORPENAK

- **Incrementos salariales del 19%.**
- **Reducción de la jornada anual** en 50 horas en tres años.
- Jornadas mínimas para hacer frente a la parcialidad.
- Medidas para **regular las contrataciones.**
- Mejoras en las licencias y permisos.
- Complemento al salario en las bajas por enfermedad común.

COTRONIC - Astigarraga, Gipuzkoa (1 ELA)

Auzitegi Nazionalak arrazoia eman zion ELAri, enpresak lan baldintzak okertzeko egin zuen saiakera baliogabetzat joz. Telefonikak Gipuzkoan azpikontrataturiko enpresa bat da Cotronic eta Astigarragako zentroko 35 langileri lan baldintzak okertzea erabaki zuen. Langileek greba mugagabea hasi zuten, 141 greba egun burutuz, eta ELAk, aldi berean, salaketa jarri zuen auzitegian. Horri esker, langileak beren lanpostuetara itzuli ziren, aurretik zeuzkaten baldintza berberekin.



Acuerdo Marco de Hostelería (CAPV)

La Federación Española de Restauración Colectiva impugnó el II Acuerdo Marco de Hostelería de la CAPV, demandando que fuera declarado ilegal pero la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) desestimó la impugnación entendiéndolo que no era ilegal, y no podía declararse "inaplicable". A través de esta impugnación fallida, la patronal española pretendía entorpecer la negociación colectiva liderada por ELA.



Técnicas Hidráulicas - Mungia, Bizkaia (3 ELA, 2 CCOO)

Tras 19 reuniones y las elecciones sindicales, en las que la empresa intentó aliarse con CCOO, se convocó una huelga indefinida, mediante la que la plantilla consiguió subidas salariales del IPC (6,5% para el 2021 y 5,7% para los años 2022 y 2023). El convenio ya contiene cláusulas de ultractividad e inaplicación. La plantilla está preparada para afrontar la negociación del 2024.

Urnietako Kiroldegia, Gipuzkoa (ELA 1)

Urnietako kiroldegiko 14 langileek akordioa lortu zuten hiru hilabeteko greba mugagabearen ondoren. Langileek 2012tik zeuzkaten soldatak izoztuta eta, akordioari esker, honakoak lortu zituzten: %28ko soldata igoera, antzinatasunaren ordainketa, inaplikazio klausula, eta instalazio publikoetako hitzarmenera aldatzea (monitoreen kasuan aldaketarik ez zekarrena baina beste langileen kasuan 3000 €ko aldea eragin zuena). Akordio honek dirauen bitartean sektoreko hitzarmena sinatuko balitz, hobekuntza horiek aplikatuko liriteke.

Hezkuntza Saileko Sukaldeak eta Garbiketa

Behin-behineko kontratua zuen langile bat finkotzat jo zuen epaileak, ELAren salaketari esker. Langileak 25 urtez jardun zuen lanean behin-behineko kontratuekin eta Gasteizko Lan Arloko 4. Epaitegiak ebatzi zuen langilearen lan harremana finkoa zela, ez behin-behinekoa eta langilea kontratu-iruzurrean eduki zutela lanean. Epaia hori baliagarria izango da, beste auzi batzuetan ere, kontratu-iruzurrean dauzkaten langileak finko bihurtzeko.

Inoxken, Laserken, Kormat - Usurbil, Gipuzkoa (3 ELA)

Inoxken, Laserken eta Kormat enpresek elkarrekin negoziatu ohi dute beraien enpresako hitzarmena, 75 langile ingururi eragiten diona. Martxoan iritsi ziren 3 urteko indarraldia izango duen (2023-2025) hitzarmenaren akordiora eta honakoak izan ziren lorpen nagusiak: soldata igoera linealak (KPI + 1, KPI + 1, KPI + 0,25), antzinatasunean hobekuntzak, gaixotasun arruntetan hobekuntzak, aldizkako kontratu finkoak ez egiteko konpromisoa.



LORPENAK

- **Incrementos salariales: IPC + 3%** durante el 2024-2025-2026 (tope 6%)
- Antigüedad: trienios con tope de 10.
- Registro de jornada.
- Obligación de negociar **planes de igualdad** en los centros de Gipuzkoa.
- **Protocolos** contra el **acoso laboral** y protocolos contra el **acoso por razón de género, sexo** así como establecimiento de **derechos para las personas LGTBQ+**.
- Plus de formación y protocolos contra el acoso laboral, y otros supuestos.
- **80 horas de reducción de jornada** durante la vigencia del convenio.
- Garantía de subrogación para los supuestos de cambios de empresario.
- Ultraactividad indefinida del convenio y cláusula de blindaje frente a la inaplicación de las condiciones recogidas en el convenio.



Elkarrizketa

Belen Varela Saiz (Delegatu sindikala)

Mari Luz Rodriguez Buceta

(Ostalaritzako arduraduna)

» **Hitzarmen hau grebarik gabe lortu zen. Antolaketari esker dela esan dezakegu?**

Bai, ELAk gehiengoa du sektorean eta patronalak bazekien negoziatu ezean grebara joango ginela.

» **Nola dago sektorea une honetan?**

Sektore barruan kolektibo ezberdinak daude, arazo eta baldintza ezberdinekin. Adibidez taberna eta jatetxe askotan ohikoa da 50 ordu baino gehiagoko lan asteak egitea, hiru-lau egunean pilatuta eta egutegi



Gipuzkoako Ostalaritza

ELAk sektoreko hitzarmen kolektiborako aurreakordioa sinatu zuen Gipuzkoako ostalaritzako patronalarekin. Hitzarmenak hainbat hobekuntza jaso zituen, esate baterako, KPIren arabera soldata igoerak, lanorduen kontrola ezartzea eta 80 orduko lanaldi murrizketa. Hitzarmena 2026ra arte egongo da indarrean eta hobekuntza ekonomikoez gainera hainbat aurrerapauso sozial jasotzen ditu.

Akordioari esker, aurrerantzean, bost langile edo gehiago dituzten enpresek fitxatzeko sistema bat ezarri beharko dute. Lorpen historikoa da, lehen aldiz, lanaldien luzapenetan izan diren gehiegikeriei muga bat jartzeko tresna bat izango baitute langileek. Sektore horretan emakumeak dira nagusi, eta gehienek lanaldi partzialak dituzte.

ELAk %55eko ordezkaritza du sektorean. Hitzarmenak 17.000 langileri eragiten die.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/bmE5p>



irregularrarekin. Kolektibitateen arloan, aldiz, ordutegiak erregularagoak dira, baina partzialitate handiarekin lan egiten da.

» **Zer konponduko du lanorduek fitxatzeko sistemak?**

Orain arte ostaluetan ia ezinezkoa zen langile batek sarturiko lanorduek frogatzea. Gainera, ostatu bakoitzak bere egutegia dauka bere ordutegiarekin eta ez zegoen orduak zenbatzeko modurik. Oso zaila zen lan ikuskaritzara joatea ordutegien inguruko arazoekin. Fitxaketak konpondu egingo du hori, neurri batean.

» **Zergatik jaso du hitzarmenak plantillak subrogatzeko atal hori?**

Batez ere kolektibitateen arloan gertatzen den arazo bat da. Kolektibitateetan askotan aldatzen da zerbitzua ematen duen enpresa, eta bertako langileen lan baldintzei eusteko modu bat da subrogazioa, bestela, baldintza kaxkarragoetara itzuliko liriteke aldaketa bat dagoen bakoitzean.

» **Hitzarmen ona da lorturikoa?**

Guretzat trantsizio hitzarmen bat da. Aurretik geneukanaren aldean, oso ona, 2010etik sinatu gabe geneukalako eta lorpen handiak ekarri dituelako.

SAD (Servicio Ayuda a Domicilio) - Gasteiz

La empresa Azterzen tuvo que abonar cerca de 20.000 euros a 10 afiliadas de ELA por las cantidades que dejó de pagar durante la pandemia. La demanda presentada por ELA reclama las cantidades no percibidas por estas afiliadas por los servicios suspendidos durante el periodo de la pandemia del Covid-19. El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco ratificó la sentencia del Juzgado de lo Social de Gasteiz, que condenaba a la empresa Azterzen Servicios Asistenciales S.L., adjudicataria del Servicio de Ayuda a Domicilio en Gasteiz durante el 2020, a pagar dicha cantidad, imponiendo además el pago de las costas del juicio.

Aunque el Ayuntamiento y la Diputación Foral abonaron a la empresa los importes del servicio que se suspendió, la empresa no pagó ninguna cantidad a la plantilla. La sentencia fue un paso para poner límite a los abusos de poder ejercidos por las empresas con la excusa de la pandemia.

LORPENAK

- **Azterzen enpresak 20.000 euro** inguru ordaindu beharko dizkie **ELAko 10 afiliaturi**, pandemia garaian zerbitzuak eteteagatik jaso ez zituzten zenbatekoak kitatzeko.



Udalak eta Foru Aldundiak ordaindu zioten enpresari eten ziren zerbitzuengatik, baina enpresak ez ziren inolako kopururik ordaindu langileei.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/z2zXO>



Vicarli Handling - Iruñea (5 ELA, 2 LAB, 1 CCOO, 1 UGT)

Soldata igoera duin batekin eta kaleraturiko 5 lankideak berriro onartuta bukatu zen bederatzi eguneko greba. Aurretik, langileen batzordeak hilabeteak eman zituen enpresarekin hitzarmen kolektiboa berritzeko negoziatioetan. Inongo aurrerapenik ez zegoela ikusita, langileen batzordeak greba deitu zuen. Enpresak, aldiz, greba oztopatzeko hainbat neurri hartu zituen: mehatxuak, grebalariak kanpoko langileekin ordezkatzeko, eta bost langile kaleratzea, besteak beste. Baina, azkenean, borrokari esker, hitzarmenerako aurreakordioa lortu zen.

Hitzarmenak soldataren %20 inguruko igoera jasotzen du indarrean egongo den 5 urteetarako. Gainera, 5 urte

horietan soldata-igoera gutxienez KPIaren arabera izango dela bermatzen du. Beste hainbat hobekuntza ere jasotzen ditu hitzarmenak baina garrantzitsuena da nabarmen hobetzen duela sektoreko hitzarmena. Langileen %95ek eman zion babesa hitzarmenari.

Vicarli Handling enpresan 130 pertsona inguruk egiten dute lan, zuzenean, eta beste hainbat langilek ETT bidez kontratatuta. Logistika lanak egiten dituzte hainbat enpresatarako (besteak beste Acciona-Nordex, Gamesa, Viscofan, Liebherr, eta halakoetan).

LORPENAK

- **Incrementos salariales** en torno a un **20%** del salario actual en 5 años de vigencia del convenio.
- Mejoras en licencias y complementos.
- **Readmisión** de las cinco **personas despididas por la huelga.**

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/np1Xv>



CIE Norma - Itziar, Gipuzkoa (3 ELA, 3 LAB, 3 CCOO)

Aste Santu aurretik, enpresaren eskaintzak ez zuela KPIa bermatuko ikusita, langileen batzarrak mobilizazioak eta greba deitzea adostu zuen. Enpresak, orduan, KPI+0,5 eskaini zuen baina urte baterako bakarrik. Orduan, greba mugagabea deitu zuen langileen batzordeak eta, horri erantzunez, enpresak 3 urteko hitzarmena eskaini zuen: KPI+1 urtero, 12 orduko murrizketa, lizentzietan hobekuntzak eta baita laugarren txandako hobekuntzak ere. CIE AUTOMOTIVE taldeko enpresa bat.

UTE ITS / GERTEK - Gipuzkoa

Tras un año en huelga, con diversas movilizaciones, la plantilla alcanzó un acuerdo para la equiparación con el resto de UTEs de mantenimiento de las carreteras de Gipuzkoa. Esto supuso un incremento de más de 6.000 euros en los salarios anuales, es decir, un 22%. Además, el acuerdo recogía otras mejoras en pluses, limitaciones, etc. El colectivo lo forman 22 trabajadores y trabajadoras del servicio subcontratado por BIDEGLI y la Diputación Foral de Gipuzkoa.

Zarauzko Hiribusa - Gipuzkoa (1 ELA)

Jardunaldian asteko 35 orduak eta soldatetan KPI bermatzen zuten igoerak lortu asmoz, mobilizazio desberdinak gauzatu zituzten langileek eta greba egun bat deitzera iritsi ziren. Greba eguna baino pare bat egun lehenago enpresak akordioak edukiak mahai gainean jarri zituen eta ondorioz greba bertan behera geratu zen honako edukiak adostuz: hurrengo adjudikaziotik eta hurrengo 3 urtetan jardunaldia 200 ordu murriztuko da (2023an 67 ordu, 2024ean 67 eta 2025ean 66 ordu) 2025ean 35 orduko lanaldia izango delarik. Horrez gainera, 2022 eta 2023ko soldatei KPI igoerak aplikatuko zaizkie eta adjudikazio berriarekin batera hurrengo urteetarako soldatako negoziatuko dira.

Bizkaibus Enkarterri (ELA 3/5)

Aurrez dagoeneko hitzarmenak eduki sozial desberdinak barnebiltzen zituela eta, KPI igoera bermatuko zuen soldata igoeretan zentratutako borroka luzearen ondoren, aipaturiko igoerak barnebiltzen zituen akordioa itxi zen enpresarekin.

¿Por qué afiliarse a ELA?



ELA es la organización sindical vasca más fuerte, con más de 103.000 personas afiliadas y casi 9.000 representantes en las empresas

ELA es la organización sindical vasca más fuerte, con más de 103.000 personas afiliadas y casi 9.000 representantes en las empresas. Esto supone más del 36% de la representación sindical en el conjunto de Hego Euskal Herria (CAPV y Navarra).

Solo en una organización como ELA se puede negociar de tú a tú con las empresas y obtener mejores condiciones. Nadie tiene más fuerza.

ELA cuenta con la red más amplia para atender a su afiliación, con 43 locales repartidos por toda la geografía vasca. Además, ELA edita la revista ALDA (que con una tirada de más de 103.000 ejemplares, es la revista vasca de mayor difusión) y otras publicaciones escritas (Landeia) digitales y audiovisuales para mantener informada a la afiliación. Nadie está más cerca de ti.

En ELA trabajan casi 100 personas en unos servicios jurídicos que gestionan cada año una media de más de 9.000 expedientes, lo que supone más de un 37% de los casos que se tramitan cada año en el ámbito laboral vasco.

Nadie te protege más y mejor.

REN LEHENA 2022

BORROKAN ARI GARA

Residencias de Bizkaia (ELA 64%)

Las trabajadoras de las Residencias de Bizkaia decidieron por unanimidad poner fin a un conflicto laboral que duró casi dos años, tras haber logrado sus reivindicaciones. Fue una lucha con muchas movilizaciones y 68 días de huelga, que al final consiguió un incremento salarial vinculado al IPC (IPC + 4, con vigencia del 2021 al 2025) y la consolidación de las 35 horas semanales (1.592 anuales), que con los 20 minutos de descanso dentro de la jornada, hacen que la jornada efectiva sea de 1.520 horas.

Para cuando finalice ese período, los sueldos habrán tenido un incremento del 23,22%, una subida que da continuidad a la alcanzada en la anterior huelga y que acumula una subida salarial de más del 36 % en el salario mensual desde el 2015. Se convertirán así en las mayores

Hitzarmenak ezartzen du zahar-etxeetako plantillaren % 85 finkoa izan behar dela eta lehen egunetik egingo direla hutsuneen ordezkapenak. Gainera, berdintasun planak eta euskararen erabilera bultzatzea ere jasotzen ditu.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/YzG8l>



subidas de Hego Euskal Herria y del Estado, superando al acuerdo firmado en minoría por UGT en Gipuzkoa. El acuerdo afecta a 5.000 trabajadoras y es de eficacia general y de aplicación mínima en todas las residencias de Bizkaia. ELA cuenta con una representación del 64% en el sector.

LORPENAK

- **% 23,22ko soldata igoera** (KPI + 4 hitzarmenean zehar).
- Igandeetako plusen igoera eta **antzinatasuna % 22tik gora**.
- Bermatzen dira, bai bere garaian CEBEKek atzera bota zuen hitzarmena eta bai erreformaren aurkako klausula guztiak aplikatuko direla.
- Lehenengo eguneko ordezkapena bermatzen da, aplikatu beharreko araudian ezarritakoaren arabera.
- Patronalak langileen kontratazio egonkorreko eta enplegarritasunerako konpromisoa hartzen du, behar asistentzialak kontuan hartuta.
- **Hobekuntzak kontziliazio** arloan.



el propio centro; y luego preparar las movilizaciones del día siguiente... o sea que un día de huelga ida mucho más trabajo que un día normal!

¿Las personas usuarias y familiares entendían la huelga?

Sí, en general, sí. A medida que se alarga la huelga, hay un cansancio, pero en general nos apoyan. Entienden que hace falta más personal, que los ratios no están bien, y que las cosas que pedimos son lógicas.

»¿Qué sentiste el día que terminó la huelga?

Yo lloré de alegría. Me acordé de mi hija, porque la huelga te quita mucho tiempo y esfuerzo y pensé, a partir de ahora podré dedicarle más tiempo a mi hija, y además hemos conseguido un acuerdo muy bueno. Ya puedo volver a mi vida. El día de la firma es muy gratificante.

Elkarrizketa

Pilar Ledesma Díez

Delegada sindical

»Dos años de movilizaciones y 68 días de huelga para conseguir un convenio. Pero en el anterior tuvisteis 378 días de huelga.

Sí, la verdad es que hemos avanzado desde la última. Aun así son muchos días de lucha pero creo que en este convenio hemos estado más concienciadas.

»¿Cómo es un día de huelga?

Para una delegada, como yo, un día bastante ajetreado, la verdad, porque tienes que ir al centro y revisar el plan de servicios mínimos con la empresa, que en nuestro caso no son nada mínimos; después organizar con las compañeras los actos de protesta de cada día; después acudir a la concentración, que puede ser manifestación, empapelada, lo que sea; volver al centro y revisar cómo están los servicios mínimos; a la tarde, otra concentración, quizá en

Bizkaiko Ehungintza Merkataritza

2015etik izoztuta zegoen hitzarmena berritzea lortu zuten langileek Bizkaiko ehungintzan. Bederatzi egun greban eta hogeita hamahiru bilera patronalarekin behar izan ziren akordioa lortzeko. Hitzartutako soldata igoerei esker, saltzaile baten soldata, 1.346,50 eurotan finkatu zen 2023rako, eta indarraldiaren amaieran 1.485,60 eurokoa izango litzateke, %20tik gorako igoera lortuz.

Hitzarmenean jasotzen diren edukien artean daude: 2023. urterako % 12ko soldata eguneratzea, 2024/2026 tarterako KPIaren bermea eta atzerapenak ordaintzea, online plusa (lehen aldiz hitzarmenean), 8 orduko lanaldi murrizketa, udako larunbat arratsaldeetako librantza, antzinatasun eta bajen osagarriak, eta abar.

ELAK bereziki nabarmendu nahi izan zuen hitzarmen honen bidez langileen erosteko ahalmenaren galera geldiarazten dela eta lehenengo aldiz online plusa sartzea lortu dela, sektorearen digitalizazioan funtsezkoa den urrats bat. ELAK gehiengo osoa dauka sektorean eta hitzarmenak 3700 langileri eragiten dio.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/DAdf8>



Transporte de viajeros de Navarra

La convocatoria de huelga rompió el inmovilismo de la patronal y consiguió un convenio con una subida salarial del 21%. El sector no tenía un convenio colectivo para regular las condiciones laborales desde el año 2020, ya que desapareció una vez finalizada la ultraactividad del anterior convenio, que tenía vigencia hasta el 2017.

Ante el bloqueo de la negociación de un nuevo convenio sectorial, se convocó una huelga para los días 5 y 6 de mayo, que fue desconvocada, al conseguir el nuevo convenio. El convenio recoge, entre otras, estas mejoras: subida salarial del 21,2% con garantía del IPC en los próximos 4 años, ultraactividad ilimitada, uso obligatorio del tacógrafo para todos los servicios y distancias, registro obligatorio de todos los trabajos realizados en

Sektorea 2020tik zegoen hitzarmen kolektiborik gabe.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/jR5R6>



LORPENAK

- **Actualización salarial del 12%** para el año **2023**, así como la garantía del IPC para 2024/2026 y el abono de atrasos.
- Por primera vez la inclusión de un plus online que ascenderá de manera progresiva desde los 1.000€ hasta los 1.100€ para cada uno de los años con la finalidad de compensar el aumento de la carga de trabajo que ha supuesto la incorporación de nuevas tecnologías derivadas de la venta online.
- **Reducción de jornada de 8 horas** y derecho a información de planes de igualdad estatales.
- Mantener la libranza de los sábados tarde de verano, la antigüedad y el complemento en las bajas (condiciones que la patronal quería empeorar)

partes diarios, partir la jornada laboral diaria una sola vez (hasta ahora se podía partir dos veces).

El convenio consigue corregir los retrocesos del convenio anterior firmado por CCOO y UGT. El sector de transporte de viajeros de Navarra emplea en torno a 2.000 personas en unas 35 empresas. El transporte escolar es la actividad principal en el sector.

LORPENAK

- **% 21,2ko soldata igoerak**, KPIaren bermearekin hitzarmeneko 4 urteetan.
- Ultraaktibitate mugagabea.
- **Takografoa nahitaez** erabili behar izatea zerbitzu eta distantzia guztietan.
- Egunero egindako lan guztiak nahitaez erregistratzea.
- Hitzarmenera arte, eguneko lanaldia bi aldiz zatitu zitekeen, orain behin bakarrik.

NEIKER - Derio, Bizkaia (ELA 1)

74 eguneko grebaren ondoren, NEIKEReko langileek lortu zuten EAEko Administrazio Orokorreko akordioa aplikatzea. Aurretik, Bizkaiaiko eraikin eta lokalen hitzarmena aplikatzen zitzairen. Horrez gain, akordioak lan kargen eta arrisku-baldintzen azterketa bat egingo dela zehazten du. Derioko Neiker enpresako garbiketari 4 emakumek dihardute, laurak ELAkoak.



Ambuiberica

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dio la razón a ELA y condenó a la empresa Ambuiberica a pagar 2.046€ a una trabajadora que se contagió de COVID19 durante la primera ola de la pandemia y sufrió dos semanas de baja. El juzgado declaró que la trabajadora tenía derecho a ser indemnizada por la vulneración de sus derechos fundamentales.



FX Media

2022-2026 urteetarako hitzarmena sinatu zen eta hitzarmenaren indarraldian KPI igoerak bermatuko zituen formulazioa adostu zen. Horrez gainera, ELAkin bereziki positiboki baloratu zen soldata arrakalarekin amaitzeko emandako pausua, izan ere, kategoria baxuagoa errekonozitzen zitzairen 4 emakumeri kategoria aldaketa gauzatu zitzairen.

Autonervión- Bizkaia (ELA 3)

Bizkaiko Metaleko hitzarmena negoziatzeko garaian, enpresa-hitzarmena lortzeko negoziatioa ireki zuten langileek, lehen aldiz. Enpresak uko egin zion hitzarmen horretako eduki batzuek negoziatzeari eta, ondorioz, langileek lanuzteak deitu zituzten. Lanuzteetara iritsi aurretik, ordea, eta bilera asko egin ondoren, aurreakordio bat sinatzea lortu zen eta, besteak beste, honakoak lortu zituzten langileek: metalean sinaturiko soldata igoerak, udako lanaldi trinkoa, 6 pertsonen kategoriak berrikustea, aparteko pagak, eta hitzarmenaren indarraldian 3 errelebeko kontratua.

Carretilas 2000 - Asua/Eskumaldea, Bizkaia (1 ELA)

La empresa llevaba atrasada la negociación del convenio desde el año 2022. Tras varios días de paros parciales justo antes de una huelga indefinida, la plantilla acordó con la empresa un convenio para el año 2022 con subida salarial del 7% y una reducción de jornada de 8 horas. Después se iniciaron las negociaciones para el 2023. Carretilas 2000 es una pyme con 27 personas en la plantilla

Lemoako udaleko lorezainak eta garbitzaileak - Bizkaia

Langileek hiru asteko greba egin zuten euren eskakizuna lortu arte: %12-13ko soldata igoera (langile baten kasuan %7). Akordioak 2024an berriro negoziatzeko aukera ematen du. Azpikontrataturiko zerbitzua da eta aurrerantzean lorezain eta garbitzaileek 19.600 euroko soldata basea edukiko dute.

Manufacturas Resort - Eibar, Gipuzkoa

Lan baldintzak hobetzeko negoziatioetan aurrerapausorik eman ezinik, greba mugagabea deitu zuten Eibarko Manufacturas Resort enpresan, baina greba eguna iritsi aurretik enpresak akordioa eskaini zuen eta langileek onartu. Ondorioz, langileek KPI+0.5eko soldata igoera lortu zuten.

Gipuzkoako Metala

ELAren negoziatio zorrotzari esker, langileek lortu zuten Hego Euskal Herriko metalgintzako hitzarmenik onena sinatzea Adegirekin. Negoziatioaren hasieran, Gipuzkoako patronala saiatu zen Bizkaian eta Araban gainerako sindikatuekin metalean adostutako edukiak eredutzat hartzen. Lan bera eginda, tauletan, alde handia dago soldaten artean, % 20 edo % 47 handiagoa izan daiteke soldata lanpostuaren arabera. Akordioak oinarri on bat jartzen du enpresa-hitzarmenetan hobekuntza gehiago lortzeko.

Horrez gain, lanaldi-murrizketa, azpikontratazio guztientzat subrogazio eskubidea eta euskararen normalizaziorako aurrerapausoak eman dira.



Legazpiko etxez-etxe zerbitzua - Gipuzkoa (ARALIA, ELA 1)

Legazpiko Etxez Etxeko zerbitzuaren 30 langileek euren lan baldintzak hobetzea lortu zuten, mobilizazioak egin ostean. Besteak beste, hobekuntza hauek lortu zituzten: KPIko soldata igoera, %5,7ko igoera soldata oinarrian, oinarriko soldataren %4 suposatzen duen Distantzia plus berri bat (langile guztientzat). Beraz, guztira, %9,7ko soldata igoera lortu zuten. Horrez gainera, igande eta jai egunetako orduaren balioa, oinarriko soldataren %10 gehiago izatetik, %25 izatera pasatzea; eta afera propioetarako egun bat gehiago izatea eta kilometrajea 0,25etik 0,33ra igotzea.



EAE Justizia Administrazioa

Langileen kolektiboak ELA eta LABek deitutako 20 eguneko grebari emaniko babesa funtsezkoa izan zen Eusko Jaurlaritzak parekatze-eskaintza egin zezan. Azken hamarkadan sistematikoki egin dio uko parekatzeko aukera horri. Akordioari esker, lortu ziren besteak beste, %13ko igoera ordaindua eta ELA bultzatutako aldarrikapen historikoa: soldata Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko langile homologatuen taulekin parekatzea, horren truke ez ordu ez egun libreetan murrizketarik egon gabe.

Gipuzkoako elikagaien industria eta merkataritza

Lau urterako akordioa lortuta, bertan behera geratu ziren bi egunerako deituta zeuden grebak. Mobilizaziorako eta grebarako gaitasuna zegoela ikusita, ordura arte ez bezala, patronalak mugitzea erabaki zuen eta historikoki feminizatua eta prekariora izan den sektore honetan lan baldintzak hobetzea lortu zen 6.000 langilerentzat, besteak beste honako hauek lortuz: lau urterako (2022-2025) KPIaren adinako soldata-igoera, urteko lanaldian 4 orduko murrizketa, bi larunbat hilean libratzeko eskubidea, sektorearen partzialtasuna eteteko formula bat, eta beste hainbat hobekuntza.

Transfuzio Zentroa - Usansolo, Bizkaia

Langileek soldata diskriminazioari amaiera ematea lortu zuten 31 eguneko grebari esker. ELAren eta beste sindikatu batzuen bultzadarekin, lantaldea 2021etik zebilen borrokan, ospitale bereko beste lankideek (eta baita Osakidetza beste langile askok) kobratzen zuten soldata osagarria jasotzeko. Azkenean, borrokaren ondorioz, Osakidetza %4ko osagarria ordainduko die aurrerantzean Transfusio eta Giza Ehunen Euskal Zentroko (TGEZ) langileei.

Osakidetza ez zuen osagarri hori onartu nahi eta beste akordio batean sartu nahi zituen langile hauek, Gipuzkoako eta Bizkaiko Osasun Mentaleko Sarearekin eta Tolosaldeko ESiko Administrazio eta Kudeaketako langileekin batera. ELA ez zuen akordio hori sinatu, diskriminatzaila zela irizita. Aitzitik, SATSE, SME eta UGT sindikatuek bai sinatu zuten, gutxiengoan egon arren.

ELA balorazio positiboa egin zuen, baina argi utziz osagarri hori kolektibo guztiek kobratu arte borrokan jarraituko duela.



4%
complemento
salarial

LORPENAK

- Ponen fin a la discriminación salarial y poder cobrar el complemento del 4% para la plantilla del Centro Vasco de Transfusión y Tejidos Humanos (CVTTH), un complemento salarial que ya cobraban el resto de compañeras y compañeros del mismo centro hospitalario de Usansolo-Galdakao y de otros centros de Osakidetza.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/Y10BA>



Elkarrizketa

Alicia Gomez Bravo Iratxe Gorrochategui Azcarate

Delegadas sindicales

»¿Cómo surgió vuestro conflicto?

Por una discriminación. En cualquier otro hospital haciendo el mismo trabajo para Osakidetza el personal cobraba un 4% más que nosotras.

»¿Intentasteis negociar con la dirección?

Sí, pero ha sido un proceso de años. Antes se intentó poner en marcha un proceso judicial que fue desestimado. Después se intentó negociar con la dirección pero nos decían que no éramos parte del centro hospitalario

»¿Y cómo justifican que estéis en un centro hospitalario y no seáis parte de él?

Su argumento era que no teníamos pacientes, pero nosotros presentamos un documento con todos los trabajos que hacíamos para el hospital.



»Al final tuvisteis que acudir a la huelga

Sí, y lo hicimos de forma intermitente para que a los pacientes les repercutiera lo menos posible. Sabemos lo importante que es que la sangre llegue allá donde hace falta, o sea que hicimos una huelga bastante responsable.

»¿Hay algo que os gustaría recalcar sobre la huelga?

Sí, el apoyo que hemos tenido de las personas donantes. De hecho al final de año tuvimos un detalle con ellas porque su ayuda fue fundamental. Y, aparte de eso, tenemos claro que hay que estar alerta y que esto es una lucha constante para que no te quiten lo que has conseguido.

Azkoyen - Tajonar y Peralta, Nafarroa (ELA 11/13)

Ante la falta de avances en la negociación del convenio, se convocaron 6 días de huelga, pero tras dos días de paro, se consiguió un acuerdo que la plantilla consideró satisfactorio. El 90% de la plantilla votó a favor del acuerdo de convenio, que tendrá una vigencia de cuatro años. La huelga fue la clave para romper el bloqueo que había en la negociación y conseguir un acuerdo de mejora de las condiciones laborales.

El acuerdo recogía una subida salarial del 5,7% para el 2023, reducción de la jornada anual de un día, y otras mejoras.

Azkoyen es una empresa tecnológica en la que trabajan unas 270 personas en sus dos centros de trabajo de Peralta y Tajonar y se dedica a la fabricación de máquinas expendedoras y sistemas de pago, entre otros productos.

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



LORPENAK

- KPIaren araberako soldata igoerak, urtero. **2023an, % 5,7koa.**
- Urteko lanaldia egun bat murriztea.
- Hobekuntza sozialak baimenen, telelanaren eta gizarte aseguruaren arloan.
- Hitzarmena lau urtez egongo da indarrean.

CIE Legazpi - Gipuzkoa (ELA 8, LAB 1)

CIE Legazpiko enpresa batzordea akordio batera iritsi zen enpresako zuzendaritzarekin, greba mugagabea hasi baino egun bat lehenago. Akordioari esker, honakoak lortu ziren: KPIaren gaineko soldata igoerak (KPI 2023rako; KPIa +0,5 2024rako; KPIa +1 2025erako eta KPIa +1,5 2026rako); norberaren aukerako egun bat langile guztientzat eta hiru egun laugarren eta bosgarren txandakoentzat; aldi baterako ezintasunagatik osagarriak hobetzea, eta soldataren % 100 jasotzea urteko lehen bajaren lehen 3 egunetan; 6 egun murriztea lanaldi zatituko langileentzat; lizentzia guztiak lanegunean hastea; eta soldadurako eta labeetako langileentzako plus berria.

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



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

LORPENAK

- **Incremento salarial del IPC para 2023;** IPC +0,5 para 2024; IPC +1 para 2025 e IPC +1,5 para el 2026.
- **1 día de libre disposición** para toda la plantilla y tres para los del 4º y 5º turno.
- Mejora en los complementos por IT, pasando a percibir el **100% del salario en los 3 primeros días de la primera** baja del año.
- 6 días menos de presencia para el personal de jornada partida.
- Todas las licencias se iniciarán en día laborable.
- Creación de una comisión de seguimiento de la subcontratación.
- Nuevo plus para personal de soldadura y hornos.
- Abono de los **cursos de Euskera.**

TAO - Bilbo

TAOren enpresa kudeatzailea zigortu zuten ELAren salaketa baten ondoren, lan baldintzak nabarmen aldatzearen eta askatasun sindikalerako eskubidea urratzearen. Bilboko 5. zenbakiko Epaitegi Sozialak arrazoia eman zion ELAri eta ebatzi zuen enpresaren asmoa zela langileak behartzea, hitzarmen bidez ez zegozkien eginkizunak eginaraziz.



CIE Goian - Legutio, Araba (ELA 1)

Bost asteko grebaren ondoren, lan baldintzak hobetzen zituen lehen hitzarmen kolektiboa sinatzea lortu zuten langileek. Honako edukia jaso zituzten hitzarmenaren: KPItik gorako igoerak indarraldiko 3 urteetan, hitzarmenaren aplikazioa bermatzen zuten klausulak eta, azkenik, urteko lanaldia 1.700 orduetik beharokoa izatea. Erresistentzia Kutzaren babesa garrantzitsua izan zen lan baldintzen hobekuntzarako borroka honetan. Enpresa hau CIE Automotive multinazionalaren parte da, eta 30 pertsona inguruk egiten dute lan bertan.



Logística de Menaje - Alegria-Dulantzi, Araba (3 ELA, 2 CCOO)

El comité de empresa renovó el convenio colectivo con subidas salariales vinculadas al IPC, bajada de jornada de dos horas, y la conversión de cuatro contratos en indefinidos. Pese a que la empresa está ubicada en Araba, el convenio colectivo que se aplicará subsidiariamente seguirá siendo el del Metal de Gipuzkoa, lo que aporta un mayor colchón para las condiciones laborales de la plantilla. La empresa se dedica al almacenamiento y distribución de productos de menaje de cocina.



AEG Power Solutions - Miñao, Araba (ELA 5, UGT 4)

Lau eguneko lanuzteen ondoren, enpresa batzordeak hitzarmena berritzeko akordioa lortu zuen hurrengo lau urteetarako (2023-2026). Akordioari esker lortu ziren: KPlari loturiko soldata igoerak eta soldata eskala bikoitzaren aurkako neurriak. Lehenengoz parte hartzen zuen ELAk negoziazioan, azken hauteskunde sindikalen ostean lortu baitzuen ordezkariak. Aurreko batzordeak %1eko igoera jasotzen zuen hitzarmen bat sinatu zuen. Akordio berriarekin, aldiz, erosahalmena berreskuratu dute langileek.

Sagola - Gasteiz (ELA 4/5)

En esta empresa industrial de Gasteiz se consiguió un acuerdo por medio de la negociación, después de haber logrado ELA la mayoría en las elecciones sindicales. Entre los logros conseguidos están: incremento salarial (del 5% para el 2023 y actualización del 0,7 al finalizar el año; 3% para el 2024 y el 2025, con actualización si el IPC es mayor); inaplicación; y subida de categoría para las personas con trabajos precarios.

Lucart - Artziniega-Araba (ELA 9), Aranguren-Bizkaia (ELA 5)

Lantoki hauetako langileek lortu zuten plus batzuk oinarrizko soldatan sartzea, eta gainera izoztuta zegoen antzinatasuna eguneratzea, oinarrizko soldata berri horrekin kalkulatu. Bajak %100ean kobratuko dira hemendik aurrera, eta ez du zerikusirik izango absentismoaren portzentajearekin (lehen baldintzatuta zegoen); 8 orduko jardunaldi murrizketa ere lortu zuten eta zenbait hobekuntza eszedentzietan.

Metal Smelting - Elorrio, Bizkaia (ELA 5/8)

Después de cinco días de huelga, en torno al centenar de trabajadores de la empresa Metal Smelting de Elorrio dieron por finalizadas las movilizaciones, tras lograr sus reivindicaciones. Entre los logros destacan: el aumento de los salarios, así como las peticiones en torno a la nocturnidad; subida lineal: en el 2022 de 1826 euros, en el 2023 de 1529, en el 2024 y 2025 subida IPC con un mínimo de 2%; además se elimina la doble escala de la subida de categorías.

UTE Alubrado - Iruñea (ELA 1)

La plantilla, representada por ELA, consiguió firmar su primer convenio de empresa después de un mes de huelga. El convenio recogía las principales reivindicaciones de la plantilla, que eran: subidas salariales por encima del IPC; cláusulas para blindar su aplicación frente a la reforma laboral y otros convenios de ámbito estatal; y, por último, firmar un convenio de empresa hasta el 2026..



Gurutze Gorria - Araba (ELA 9)

Arabako Gurutze Gorriko langileen lan baldintzak arautuko dituen hitzarmena sinatu zuten enpresak eta langileen batzordeak. Arabako Esku-hartze Sozialeko soldata taulekin ekipatzea lortu zuten langileek, KPI baino soldata igoera handiagoekin (%25etik gorakoa) eta lanaldian 69 ordu murriztea lortuta. 2021etik zegoen akordioa berritu gabe eta 120 langileri eragiten die.



Implika, Bilbo (ELA 9)

130 greba egun baino gehiago egin ondoren, enpresak hasiera batean proposatutakoak baino kalte ordain handiagoak eta borondatezko bajak onartu behar izan zituen.

Implikak 150 langile baino gehiago kaleratu zituen apirilean, horietako 89 Bilbon. Enpresak 33 eguneko kalte ordaina proposatu zuen kaleratzeagatik, 12 hileko mugarekin. ELAk gehiengoa zuen EEEn negoziazio mahaian, eta Andaluziako eta Valentziako bi zentrotako ordezkarietekin batera, baztertu egin zuen proposamena. CCOOk, aldiz, onartu egin zuen, baina gutxiengoa zenez, akordiorik gabe amaitu zen kontsultaldia.

Aldi berean, ELAk auzitegira eraman zuen gatazka eta auzitegiak ontzat eman zituen ELAk jarritako demandako alegazioetako gehienak, eta, ondorioz, enpresak negoziatu egin behar izan zuen. Negoziatu ondoren, kalte-ordain hobeak lortu ziren eta honakoak ere bai: langileek lanera itzultzeko eskubidea izatea; borondatezko irteerak egiteko aukera izatea (kalte-ordainekin), eta akordioa estatuko lantoki guztietan aplikatzea.

ELAk eskerrak eman zizkien Estatuko lantokietako ordezkariari (Andaluzia, Valentzia, Madril, Murtzia, Alacant eta Zaragoza), ELAri emandako babesagatik eta konfiantzagatik.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/nyv2c>



Elkarrizketa Edurne Ibarretxe López

INPLIKAKo langile ohia

»Zer da Implika?

Implika zen hezkuntza ez-arautua emateko zentroen sare bat. Formazioa ere ematen zuen.

»Kaleratze batekin hasi zen zuen gatazka...

Nik esango nuke lehenago hasi zela, funts batek erosi zuenean gure enpresa. Funts horren atzean Implikaren kompetentzia ere bazegoen. Hasieran esan ziguten denak berdin jarraituko zuela baina laster iritsi zitzaigun kontrako albista.

»Kaleratzeak?

Bai. ERE bat aurkeztu ziguten eta horren aurrean asanblada bat egin eta greba mugagabe bat egitea erabaki genuen.



LORPENAK

- Indemnización de **45 días por año trabajado** (y no de 33 como quería la empresa), más 3.000 euros lineales a cada trabajadora (con despidos voluntarios).
- **Derecho al reingreso** para las trabajadoras que quisieran volver a Implika, con una garantía de empleo de una duración de 15 meses (todo despido no disciplinario tendría una indemnización de 40 días sin tope).
- **Posibilidad de salidas voluntarias** incentivadas con las indemnizaciones anteriormente señaladas (45 días + 3.000 euros)
- El acuerdo tiene efectos para todos los centros de trabajo del Estado.



»Nolakoa izan zen greba?

Ba hasieran jendeak ez zuen greba egin nahi, baina asanblada batean egoera azaldu eta jendea animatu egin zen, ulertu zuten enpresa presionatu nahi bagenuen, bide bakarra zela.

»Zein izan zen une txarrena eta onena?

Txarrena kaleratzeak heldu zirenean, psikologikoki gogorra izan zen lankideen aurpegiak ikustea eta greban jarraitzeko gogoak mantentzea. Eta onena enpresak, bere gogoz kontra, baldintza hobeak eskaini behar izan zituen unea. Kalteordain handiagoak lortu genituen eta lanera bueltatzeko aukera, baina gehienok ez bueltatzea erabaki genuen.

Hotel Occidental - Bilbo (ELA, 5)

Tras tres años de negociación y ocho días de huelga, la plantilla consiguió un acuerdo para mejorar las condiciones laborales de la plantilla. El convenio estará vigente durante los años 2020-2025 y contempla las siguientes mejoras: ultraactividad indefinida y cláusula de inaplicación de ELA; incrementos salariales del IPC para el 2022, IPC +0,3 para el 2023, IPC + 0,25 para el 2024, IPC +0,25 para el 2025; reducción de jornada a 1.730 horas anuales para 2025; mejoras en licencias, conciliación y derechos sindicales; compromiso de acordar la plantilla mínima.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/C6t2Q>



LORPENAK

- Ultraaktibitate mugagabea eta ELAren inaplikazio klausula.
- **Soldata igoerak:** 2022rako KPI; 2023rako KPI +0,3; 2024rako KPI + 0,25; 2025erako, KPI +0,25.
- Lanaldia murriztea: 2025rako **1730 orduko lanaldia** urtean.
- Hobekuntzak lizentzietan, kontziliazioan eta eskubide sindikaletan.
- **Plantilla minimoa adosteko konpromisoa.**

Douglas Bizkaia



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



EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak atzera bota zuen Douglasen helegitea eta 10.000 euro ordaindu behar izan zizkion ELAri, greba eskubidea urratzeagatik.

2022ko apirilean amaitu zen Douglas enpresan EREa kontsultatzeko epea, enpresako zuzendaritzaren eta CCOO eta UGT sindikatuen arteko akordioarekin. Horrek ehunka kaleratze eragin zituen Espainiako Estatuan, eta horietatik 120 baino gehiago Hego Euskal Herriko dendetan. ELAk ez zuen akordio hori onartu eta lanpostuak defendatzeko asmoarekin, greba mugagabea deitu zuen Bizkaiko dendetan. Enpresa hasieratik saiatu zen greba eskubidea urratzen, eta horregatik ELAk salaketa aurkeztu zuen 2022ko apirilean Douglasen aurka. Epaitegiak 10.000 euro ordaintzera kondenatu zuen enpresa, kalte moral gisa, grebarako oinarrizko eskubidea urratzeagatik.

LORPENAK

- El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dió la razón a ELA y desestimó el recurso presentado por Douglas contra la sentencia que condenaba a la perfumería a pagar una **indemnización de 10.000 euros** al sindicato **por vulneración del derecho a la huelga.**

Coca Cola garbitzaileak -OCEAN- Galdakao, Bizkaia (ELA 3)

Lan baldintza prekarioei aurre egiteko deitutako hamar eguneko grebaren ondoren, 30 langileek akordioa lortu zuten Ocean enpresarekin (Galdakaoko Coca Colaren azpikontrata). Horri esker lortu zituzten: %12ko soldata igoera 2023rako, 6 pertsona finko gehiago kontratatzea, ITak eta oporrak kubritzea eta 2024rako hitzarmen berri bat negoziatzeko konpromisoa.



Basalan (Bizkaia)

EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak Basalan (Bizkaiko Foru Aldundiko) enpresa publikoa zigortu zuen askatasun sindikalerako eskubidea urratzeagatik. Basalanek soldata kontzeptu bat deskontatu zuen ELAko ordezkari baten nominatik, Bizkaiko foru enpresetan ELAren ordezkariak sindikalaren koordinatzaile gisa aritzeko ordu sindikalak erabili zituela argudiatuz. Auzitegiak ebatzi zuen jokabide horrek askatasun sindikalerako eskubidea urratzen zuela eta enpresako zuzendaritzak langileari kalte egin ziola lan sindikala egitearren.



Correos - Santurtzi / Erandio, Bizkaia

Los tres días de movilizaciones y paros llevados a cabo en las oficinas de Correos de Erandio, Santurtzi y Portugalete dieron sus frutos y la plantilla consiguió que la empresa cubriera los puestos vacantes en las oficinas de Santurtzi y Erandio. No ocurrió lo mismo en Portugalete por lo que ELA se comprometió a seguir trabajando hasta conseguirlo. Además, ELA pidió solucionar la cuestión de las bolsas de trabajo y que las contrataciones se realicen utilizando procedimientos transparentes propios de un servicio público digno.



EITB Erakundea (ELA 5)

EITBko erakundeko langileek bertan behera utzi zuten uztaierako deituriko greba, zuzendaritzarekin akordioa lortu ondoren. Horri esker martxan jarri zen lanpostuen sailkapena (2019tik geldirik zegoena) eta soldaten egokitzapena. Aldi berean garapen profesionala negoziatzea adostu zuten eta baita 86 lanpostuko LPZ (Lan Postuen Zerrenda) egitea ere.

Fundación Argia - Getxo, Bizkaia (ELA 5)

El casi centenar de personas que trabajan en la Fundación Argia lograron una reducción de 88 horas en su jornada anual, entre otras mejoras, en el acuerdo alcanzado para el periodo 2021-2025. También obtuvieron aumentos salariales importantes y medidas que mejoran la conciliación con la vida personal.

Forbrass - Galdakao, Bizkaia (ELA 3)

Langileek enpresako lehen hitzarmen kolektiboa lortu zuten Galdakaoko Forbrass-en hiru greba egun eta hainbat mobilizazio egin ondoren. Besteak beste, honako hauek lortu ziren hitzarmenean 2023 eta 2024rako: ultraaktibitate mugagabea, KPIren arabera soldata igoerak, atsedeen tarteak lanordu gisa jasotzea, osagarrietan eta lizentzietan hobekuntzak, eta abar. MEK taldeko enpresa bat da Forbrass, metalaren sektorekoa.



3P Biopharmaceuticals - Noain, Nafarroa (ELA 7/13)

Tras varias negociaciones, el comité de empresa (con mayoría de ELA) firmó el primer convenio de empresa para su centro de Noáin, donde trabajan más de 300 personas. Es un acuerdo blindado y con ultraactividad indefinida. Los incrementos salariales para la inmensa mayoría superan el IPC, siendo mayores en los grupos de salarios más bajos. El convenio también recoge otras mejoras y pluses.



Administrazio Orokorreko Ikastetxeak (ELA 57/167)

Sinatutako akordioak hobekuntza nabarmenak ekarri zituen, besteak beste: lanaldia 1450 ordutan jartzea; 200 egunetako presentzia ken 6 egun baimen propioak eta antzinasuneko egunak; ikasturte osoko egutegia irailan ematea langileei; malgutasunik ez egotea; eta ordezkapenak egotea.



Lookiero Style - Santurtzi, Bizkaia (ELA 6/7)

Lookiero Style enpresako langileek lan baldintzak hobetu zituzten hiru greba egun eta sei hilabete baino gehiagoko negoziazioen ondoren. Langileek soldata % 21,5 eta % 33 artean handitzea lortu zuten. Horrela, lanbide arteko soldata minimo prekarioa jasotzeari utzi zioten enpresako 100 langile baino gehiagok. Lookiero Style online bidez saltzen duen moda enpresa erraldoi bat da eta langile gehienak emakumeak dira.



Bizkaiko Merkataritza Orokorra

Las trabajadoras suscribieron un preacuerdo para regular las condiciones del convenio de comercio general de Bizkaia, que cuenta con unas 5.000 personas. El acuerdo contempla, entre otras mejoras, un incremento salarial del 18% durante la vigencia del convenio. Hay que recordar que las plantillas del comercio general protagonizaron 14 jornadas de huelga en los últimos años y que es el sector que tiene las peores condiciones de trabajo de todos los subsectores del comercio de Bizkaia.

Regal Beloit - Zizurkil, Gipuzkoa (ELA 4/5)

Zizurkileko enpresa honetan lortutako akordioak erosahalmena bermatzen du bi urterako: 2023rako KPI+0,5 eta 2024rako KPI (gutxieneko bermea, %3). Gainera, 8 orduko murrizketa lortu zuten lanaldian eta, genero berdintasunaren arloan, jazarpenaren aurkako protokoloa jarriko da indarrean. 70 langile ditu enpresak.

GH (Guerra Hermanos) - Beasain, Gipuzkoa (ELA 4/9)

Industria eta Eraikuntzaren Federazioko enpresa honetan, akordio berria lortu zuten, erosahalmena bermatzeko, hiru urterako (IPC, IPC, IPC+0,5). Horrez gainera, 8 orduko lanaldi murrizketa sinatu zuten, bizi aseguru 20.000€tan hobetu, eta beste hobekuntza batzuk lortu.

Forjas Iraeta - Zestoa, Gipuzkoa

Akordioan KPItik gorako soldata igoerak bermatu zituzten langileek lau urterako (2023rako KPI, 2024rako KPI+0,5%, 2025rako KPI+0.75%, eta 2026rako KPI+1%). Bestalde, plusetan soldata igoerak lortu zituzten eta lanaldi murrizketa txiki bat ere bai.

Irusoin - Donostia (3 ELA)

2023 eta 2024 urteetarako KPI igoerak jasotzen dituen akordioa lortu zen, baita irailtik aurrera hitzarmen oso baterako edukiak negoziatzeko konpromisoa ere.

UTE Mungia EMTESPORT-POOLSPORT - Bizkaia

Las negociaciones en esta UTE dependiente del Ayuntamiento de Mungia (35 personas en plantilla, de las cuales 14 son mujeres) acabaron con un buen acuerdo, con mejoras en la jornada laboral (se computarán las horas para preparar las clases, por ejemplo), en el kilometraje, en las licencias retribuidas y con una garantía salarial con el IPC. Además, se logró un plus de 100 euros para el retén de mantenimiento.

H&M Morea - Iruñea (ELA 1)

Gracias a la determinación de las trabajadoras y la caja de resistencia, la plantilla logró un importante acuerdo con la dirección de la multinacional, después de más de 200 días de conflicto.

El acuerdo contempla un incremento salarial del 24,7%, tanto para vendedoras como para responsables, dejando los salarios de referencia en 20.963 y 23.600 euros brutos anuales respectivamente. Este incremento supone la recuperación del 100% del poder adquisitivo perdido desde 2009, último año en el que se registró un incremento del convenio de comercio textil de Navarra. También recoge la ampliación de horas para las trabajadoras a tiempo parcial.

ELA resalta la importancia de este acuerdo, no solo por el contenido, sino por el momento en el que se alcanzó, ya que en esas mismas fechas se constituyó la mesa de negociación del primer convenio estatal del comercio textil, poniendo sobre la mesa unas condiciones mucho peores. El convenio estatal es, además, un obstáculo para la recuperación del convenio provincial. ELA reivindica el derecho a negociar las condiciones de trabajo en nuestra tierra y nuestras empresas, ya que las condiciones laborales que se consiguen son mucho mejores para la clase trabajadora.



Elkarrizketa
Amaia Aristu
(Delegada sindical)

» ¿Estabáis preparadas para una huelga tan larga?

Sí. No era nuestra primera huelga indefinida y estábamos dispuestas a seguir el tiempo que fuera necesario. Sabíamos que íbamos a llegar hasta el final, porque nuestra situación era insostenible. Estábamos cobrando sueldos de hace 15 años.

» ¿Por qué tardaron tanto en negociar?

Porque pensaban que nos íbamos a rendir. Pensaban que no íbamos a llegar hasta el final. De hecho en la



Akordio hau lortu zen une berean estatuko hitzarmen berri bat negoziatzen ari ziren beste sindikatu batzuk, sektoreari askoz lan baldintza txarragoak aplikatzeko asmoarekin.

<https://labur.eus/GI7Lo>



LORPENAK

- **Ordainsariak % 24,7 igotzea**, bai saltzaileentzat bai arduradunentzat.
- Lanaldi partzialeko langileei asteko 5 ordu gehiago gehitzea.

negociación lo dijeron: "si no llevaráis 234 días en huelga, no estaríamos negociando".

» ¿Una huelga tan larga necesita de la "caja de resistencia"?

Es un factor determinante. Además con los sueldos que teníamos no disponíamos de ahorros ni de nada para hacerlo de otra forma. En una huelga así hace falta la caja de resistencia, un sindicato fuerte y determinación, porque el factor psicológico es importante.

» ¿Aparte de mejorar vuestras condiciones, la huelga te ha dejado algo positivo?

El cariño de la gente. Era increíble. Se nos acercaba gente que no conocíamos. Por un lado, nos hicimos virales gracias al vídeo que grabamos con música de Shakira y que vieron miles de personas. Por otro lado, era un momento especial, en el que la gente sabía que teníamos unos salarios muy bajos, y al mismo tiempo veían que todos los precios estaban subiendo. La gente empatizó mucho con nosotras.

cuotas* 2024ko kuotak*

B: 26,06 €

Lanaldi osoa
Jornada completa

M: 19,55 €

Lanaldi erdia baino gutxiagoko langileak,
prestazioa duten langabetuak edo aurre
erretiroa hartu dutenak

Personas con menos de media
jornada, personas en paro o
prejubiladas con prestación

P: 13,03 €

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.

Erresistentzia kutxa (2024)

Ohikoa/Ordinaria (1.389,15 € hilero/al mes)
Indartua / Reforzada (1.597,52 € hilero/al mes)

Pepsico - Etxabarri-Ibiña, Araba (ELA 1/9)

Hiru eguneko grebaren ondoren, akordioa lortu zuten Pepsico enpresako langileek. Langileen ordezkariak azpimarratu nahi izan zuten greba garaian langile guztiak erakutsi zuten inplikazioa paregabea izan zela. Akordioa negoziatu ondoren, goiz, arratsalde eta gaueko txandetako batzarretan aztertu zuten edukia, eta lortutakoa onetsita, greba bertan behera uztea erabaki zuten.

Greba-batzordea LAB, CCOO, USO, ELA, UGT eta sindikatu independenteak osatu zuten.

Akordioan lorturiko edukien artean daude: KPIaren arabera soldata igoerak 2021 eta 2022 urteetarako; urteko lanaldia 8 orduetan murriztea; berdintasun-plana eta hitzarmenaren negoziazioa hasteko ituna; malgutasuna hiru larunbatetan igotzea, onura ekonomikoekin horiek egin ondoren; eta jaiegun gehiagoz gozatzea. Botilatze lanak egiten dituzte Pepsico enpresan.

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



LORPENAK

- **Incremento salarial del IPC** para los años 2021 y 2022.
- **Reducción de la jornada laboral anual en 8 horas.**
- Pacto para el inicio de la **negociación del plan de igualdad y convenio.**
- Incremento de flexibilidad en tres sábados, con beneficios económicos tras su realización y mayor disfrute de las jornadas festivas.

Hondarribiko lorezaintza - Gipuzkoa (ELA 1)

115 eguneko grebaren ondoren, Hondarribiko lorezaintza-zerbitzuaz arduratzen den enpresako langileek akordioa lortu zuten, udal-langileen baldintzekin parekatzea lortuz. Aurrerantzean, % 20ko batezbesteko soldata-igoera eta urteko 108 orduko lanaldi-murrizketa izango dute langileek. Plantillako 8 pertsonak lortu zuten, halaber, enpresak bidegabeki kendutako dirua berreskuratzea, konpentsazio eta xurgapen klausula deuseztatzea eta irailetik aurrera sortutako atzerapenen dirua jasotzea.



Euskaltel dendak - Araba (ELA 1)

Euskaltelek Araban dituen lau dendetako langileek bertan behera utzi zuten iraileko bi egunerako deituriko greba, akordioa lortu ondoren. Akordio horri esker, honako eduki hauek lortu ziren: % 24ko soldata igoera 2023rako; KPIari loturiko igoerak 2024-2028 tarterako; ultraaktibitate klausula; ia 4000 €-ko ordainsari ez finkagarria langile bakoitzarentzat; funtsezko aldaketen aurrean blindatzea, eta abuztuko larunbatetako lana erregularizatzea.

Horrela, amaiera eman zitzaion 2008tik jasandako soldata izozteari, beste hobekuntza batzuk ere lortuz. Langileek aho batez berretsi zuten ELAK negoziaturiko akordioa.

Xentia Customer Services enpresak kudeatzen ditu Euskaltelen Arabako denda horiek.

Informazioa gehiago:
<https://labur.eus/eF2xS>



Elkarrizketa
Eider Quintana Zubizarreta
(Delegatu sindikala)

»Nolakoak dira sektoreko lan baldintzak?

Nahikoa prekarioak. Gutxieneko soldata kobratzen da denda gehienetan, astelehenik larunbatera lan eginez eta gero ustezko gehigarri bat dago kontratu bakoitzeko, baina gehigarri horiekin hilean 50 euro irabazten badituzu, pozik.

»Eta zuek Xentia katean nola zeundeten?

Ba, 2008tik eduki ditugu soldatak izoztuta eta orokorrean langileen taldea nahikoa erreta ibili da. Antsietate kasuak egon dira, lana utzi duen jendea eta abar.



LORPENAK

- **Subida salarial del 24%** para el año 2023 a partir del 1 de septiembre de 2023.
- 2024-2028: subidas salariales ligadas al IPC.
- **Paga no consolidable** de casi **4000€** a cada trabajadora.
- Cláusula de ultraactividad.
- Blindaje ante modificaciones sustanciales.
- **Regularización** de los **sábados de agosto.**

»Eta zergatik lortu da orain lehen lortzen ez zena?

Orain arte batu ez garelako. Enpresa beti saiatu da akordioak banan egiten langileekin eta gure artean lehia sortzen. Langileak batzeko ahaleginak bazeuden baina ez ziren gauzatzen. Azkenean, langileak batzea lortu dugunean, eta jarrera bateratu bat erakutsi dugunean, lortu dugu baldintzak hobetzea.

»Grebara iritsi gabe lortu duzue, gainera.

Greba egitera ez ginen iritsi baina bai greba egiteko aukera iragartzera. Enpresak ez zeukan negoziatzeko inongo asmorik. Gure eskariak eman eta erantzunik ere ez ziguten ematen. Erantzunik ere ez. Gero trikimailuak erabili zituzten, bajaran nengoenek, ez nintzela ordezkari sindikala esanez eta halakoak. Baina grebaren aukera iragarri genuenean, negoziatu egin behar izan zuten, gogoz kontra baina negoziatu. Saiatu ziren berriro gure arteko lehia pizten baina alferrik. Lortu duguna taldearen batasunari esker lortu dugu.

Durangoko Kiroldegia - Bizkaia

Zazpi hilabeteko grebaren ondoren, Durangoko Kirok Zerbitzuko langileek asanbladan onetsi zuten udalaren azken proposamena. Greba hasi aurretik, euren lan baldintzak okertuko zituen lizitazioaren berri izan zuten. Lizitazio horren bidez lanorduak murriztu nahi zizkieten, subrogazioa ez zen plantilla osorako bermatzen, zerbitzuak hiru enpresen esku uzten ziren, eta, oro har, zerbitzua murriztu eta okertu egiten zen. Baldintzen okertze hori ikusita, langileek grebara jotzea erabaki zuten.



Gero, greba luze baten eta atzera-aurrera askoren ondoren, langileen aldarrietako asko jasotzen zituen akordio batera iritsi ziren. Honako hauek izan ziren akordioaren edukiak: fitness aretoko monitoreen laguntza zerbitzua une oro berrezartzea, jende gehien dabilen orduetarako errefortzu bat izatea, makineria zaintzeko eta konpontzeko mantentze prebentiboa bermatzea, zuzendutako jardueren ordu kopurua handitzea eta batzorde bat sortzea, hilero, zerbitzuaren funtzionamendu egokia ikuskatzeko. 20 bat langilek osatzen dute kiroldegiko plantilla.

LORPENAK

- **Garantizar** en todo momento el **servicio de apoyo de monitores**.
- Aumentar el número de horas de las actividades dirigidas.
- Constituir una **comisión de supervisión** y garantía del servicio.
- Garantizar el **mantenimiento preventivo** de la **maquinaria**.

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



Vulcanizados Zuloaga

El Juzgado de lo Social 5 de Bilbao anuló el ERTE planteado por la empresa en abril declarando que Vulcanizados Zuloaga SL vulneró los derechos de libertad sindical, de huelga y de negociación colectiva. La jueza vinculó la decisión de Zuloaga con la huelga y descartó que la empresa acreditara las causas para el ERTE, debiendo proceder la empresa a la inmediata reanudación de todos los contratos de trabajo suspendidos y condenando al pago de los salarios dejados de percibir.

Voestalpine Railways (JEZ) - Laudio, Araba (ELA 6/9)

Hitzarmena berritzeko negoziazioa blokeatuta eta atzeratuta zegoen enpresan eta hori desblokeatzeko, greba deialdia egin behar izan zuten langileek. Ondoren etorri zen akordioa: KPI+0,5ko soldata igoerak; hobekuntzak plusetan eta osagarrietan. Aurretik lortua zeukaten lanaldi murriztua eta klausulak.

Aireportuko lorezainak, Loiu-Bizkaia (ELA 1)

Akordio garrantzitsu bat lortu zen Bilboko aireportuko lorezainen kolektiborako. Lorpenen artean zeuden: 2022rako kategoria igoerak (plantilla osoa "oficial de primera" bihurtuz), %2ko igoera kontzeptu guztietan, aintzinasuna %5 igotzea; 2023rako %2,7ko igoera kontzeptu guztietan, gaueko plusa %5 igotzea (%30ean geratzen da). Igoera osoa, gutxi gorabehera %12,2an geratzen da.

Omnia - Etxarri Aranatz, Nafarroa (ELA 1)

Plantillak 1.200 euroko urteko osagarri-finkagarria lortu zuen, metalaren sektoreko hitzarmenaren gainetik, beste hobekuntza batzuen artean, ELAko ordezkariak sindikalak greba mugagabea deitu ondoren. Enpresak akordio batera iristea erabaki zuen greba saihesteko eta, ondorioz, Omnia 24 langileek euren aldarrikapenen zati handi bat lortu zuten.

Derecho a prestación para empleadas de hogar

El Juzgado de lo Social n.º 7 de Bilbao dió la razón a ELA, reconociendo el derecho a la prestación por desempleo a una empleada de hogar, inicialmente denegada por el SEPE, con el razonamiento de que el periodo trabajado en el régimen de empleada de hogar no tenía cotizaciones al desempleo.

Esta sentencia aplicó la doctrina del Tribunal de Justicia Europeo, que considera que la ausencia de cotización y protección por desempleo del sistema especial de empleadas de hogar español resulta discriminatoria, y establece la obligación del juez a garantizar la protección de los derechos concedidos por el Ordenamiento Jurídico Comunitario. Pese a que el decreto del gobierno estatal entró en vigor después de los servicios de la empleada, el tribunal dicta que hay reconocer la prestación de desempleo, por ser la normativa anterior discriminatoria.

ELAk nabarmendu nahi du epai honek garrantzi handia izango duela etxeko langileen kolektiboarentzat, hasteko, diskriminazio egoera bat dagoela aitortzen baitu.

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



etxeko langileek
langabezia-prestazioa
jasotzeko eskubidea

LORPENAK

- Bilboko Lan arloko 7. Auzitegiak ELAri arrazoi eman eta **etxeko langile** bati **langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea** aitortu zion. Espainiako gobernuaren dekretua langile horren lanak egin ondoren argitaratu bazen ere, langabezia-prestazioa jasotzeko eskubidea aitortzen zaio langileari, aurreko araubidea diskriminatzailea zelako.



Elkarrizketa
Nagore Azua Carrasco
Servicios Jurídicos

» **Antes de entrar a hablar de la sentencia, parece sorprendente que las empleadas de hogar no estuvieran cotizando al desempleo antes del 2022.**

Así es. La normativa española no obligaba, en el caso de las empleadas de hogar, a cotizar por el desempleo, un derecho que todo el resto de personas empleadas sí tienen. Pero tampoco es tan sorprendente porque

hasta hace un par de décadas tampoco era obligatorio hacerles un contrato. Incluso hoy en día muchas empleadas del hogar siguen trabajando sin contrato, un fraude que cometen las personas que las emplean.

» **De todas formas esta empleada estuvo trabajando antes de que se publicara el decreto que corregía esa incoherencia.**

Sí, y por ello el SEPE le denegó la prestación. Pero como la legislación anterior era discriminatoria por razón de sexo, la sentencia le reconoce el derecho a recibir la prestación. No tiene ningún sentido que a estas personas se les excluya del sistema de prestaciones al desempleo, por trabajar en casas en vez de trabajar en una oficina o una empresa, cuando hacen el mismo tipo de trabajo que otras personas realizan en otros sitios.

» **¿Esta sentencia puede abrir las puertas a más casos?**

Sí, cualquier empleada de hogar que tenga periodos de alta en la Seguridad Social anteriores al decreto y la despidan ahora es posible que no haya generado suficiente para percibir el desempleo pero según esta sentencia sí podría reclamar.

Gipuzkoako eraikinen garbikuntza (ELA %54)

Langileek lorturiko aurreakordioari esker, soldata-arrakala %55ean murriztuko da. ELAk sinatu zuen aurreakordioa %54,44ko ordezkartza baitzuen negoziazio mahaian. Aurreakordioak 2026. urtera arteko indarraldia izango du, eta %19,9rainoko soldata igoerak jasotzen ditu. Horrez gain, erosahalmena berreskuratzeko, 2022-2023-2024-2025 urteetako KPIaren batura %7,7koa baino handiagoa bada, 2027ko urtarrilaren 1ean soldatak beste %3,9raino eguneratuko dira. Inaplikazio eta ultraktibitate klausulak ere lortu dira.

2018. urtetik, ELA sindikatuak hainbat greba dinamika bultzatu ditu sektorean soldata-arrakala

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



konpontzeko. Irailean greba deialdi berria iragarri zuen, aldaketarik ezean greba mugagabeari heltzeko asmoarekin. Hori ikusirik, patronalak birbideratu egin zuen bere jarrera eta sindikatuaren eskaeretatik gertuago zegoen proposamen bat egin zuen. Hitzarmen berriak 5.000 langileri eragiten dio, %90 emakumeak.

LORPENAK

- Vigencia hasta el 2026.
- **Subidas salariales del 19,9%** para las trabajadoras (además, si la suma del IPC de los años 2022-2023-2024-2025 es superior al 7,7%, el 1 de enero de 2027 se actualizarán los salarios hasta el 3,9%).
- Cláusula de inaplicación y de ultractividad.

EAEko Suhiltzaileen Legea

Langileek, sindikatuekin batera, Suhiltzaileen Legeko testua hobetzea lortu zuten mobilizazioei eta presioari esker. Eusko Legebiltzarreko taldeek onartu egin zuten langileen hainbat aldarrikapen jasotzen zituen legea, gai garrantzitsu batzuk beste administrazioen esku geratzen ziren arren. Legeak honako hobekuntza hauek ditu: privatizazioari muga jarri zaio, alde batera uzten baitu suhiltzaile zerbitzuen zeharkako kudeaketa, eta, gainera, zerbitzua funtzionarioek emango dutela jasotzen du. Gainera, suhiltzaile boluntarioaren eta Part Time suhiltzailearen figurak baztertu dira, lan baldintzen prekarizazioa ekar baitzezakete.

Langileei dagokienez, suhiltzaileen taldea C1era aldatzeko bidea gaitzen du, eta, taldez aldatuz gero, ondorio ekonomikoetarako ezintasuna desagertzen da. Beste gai garrantzitsu bat zerbitzuak eskuratzeko lan eskaintzen kudeaketa da. Aurreproiektuak dena Euskadiko Poliziaren eta Larrialdietako Zerbitzuen Ikastegira (Arkaute)

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/qL2eW>



bideratzen zuen. Behin betiko testuak baztertu egiten du Arkautek LEPak diseinatzeko aukera hori, eta, beraz, Arkautek ezin izango ditu LEPak diseinatu, ez oinarriak ezarri, ez eta prozesuetako epaimahaikideak izendatu ere. Lege honetatik aurrera langileek beste administrazioei egin beharko diete presioa, irizpide horiek lantoki guztietara iristeko.

LORPENAK

- Los Grupos parlamentarios del **Parlamento Vasco aprobaron un texto** en el que se **recogen varias de las reivindicaciones de ELA**, aunque dejaron varias cuestiones importantes en manos de las administraciones, por lo que las plantillas deberán presionar en las diputaciones y ayuntamientos para desarrollar la ley en sus ámbitos.

Referendum Michelin - Gasteiz (ELA 3/27)

La plantilla de la planta de Gasteiz, con el 70% de participación, se mostró a favor de abandonar el comité de intercentros, tal y como defendía ELA, con 1.237 votos a favor (51.43%). Fue un referéndum realizado pese a las trabas puestas por la Dirección de la Empresa, ya que ésta no facilitó el que se pudiera votar dentro de la jornada laboral. El referéndum se convocó tras el no de la planta alvesa al convenio aprobado antes por el comité intercentros.

ELA recaló la importancia tanto de consultar a la plantilla de Gasteiz dónde quería negociar sus condiciones laborales como de la decisión tomada por la plantilla, porque salir del comité de intercentros, conlleva romper con el ámbito estatal negociador. Éste sería un primer paso para mejorar las condiciones sociolaborales de la plantilla de Gasteiz.

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



LORPENAK

- Gasteizko lantegian egindako **erreferendumean, %70ko parte hartzearekin, langileek lantokien arteko batzordea uztea bozkatu zuten**, 1.237 botorekin (%51.43), ELAk defendatu zuen bezala. Lan baldintza hobek lortzeko lehen pausoa da, irteera horrek, hautsi egingo bailuke estatu mailako negoziazio markoa.

Bizkaiko Hondartzen mantentze-lanak (ELA 1)

Bizkaiko hondartzetako mantentze-zerbitzuko langileek greba-amaierako akordioa sinatu zuten, maiatzean hasitako grebari amaiera emanaz. Akordioari esker, honako hauek lortu zituzten: KPIaren bermeak eta 2023 eta 2024 urteetarako 3.340 euroko soldata-igoera; eta 2025etik aurrerako soldata-igoera % 31koa izatea, eta horiek zerbitzuen plegu berrian jasotzea.

Akordioa aurrerapauso handia da, aurretik ozta-ozta Lanbide Arteko Gutxieneko Soldata kobratzen baitzuten langileek. Kale-garbiketako Estatuko esparru-hitzarmena aplikatzen zitzaizkien langileei, eta hitzarmen horrek ez zuen soldata-taularik ere. Zazpi langilek osatzen dute lantaldea.

LORPENAK

- Garantías de IPC y **subida salarial de 3.340 euros** para los años 2023 y 2024.
- A partir del año 2025 será un 31% a cargo del nuevo pliego del servicio.



Un gran logro para una plantilla que apenas cobraba el Salario Mínimo Interprofesional.

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



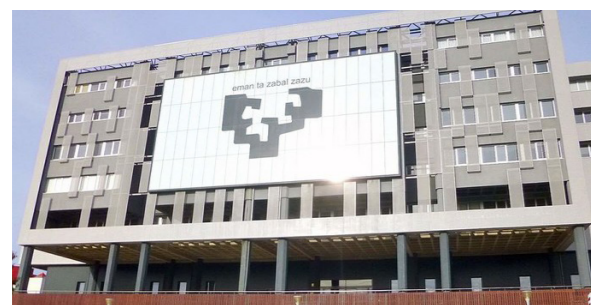
Eskoriatzako Etxez Etxeko Zerbitzua - Gipuzkoa (ELA 1)

Eskoriatzako Etxez Etxeko Zerbitzuko langileek lehen hitzarmen propioa lortu zuten, greba deialdiari esker. Hitzarmenean jaso zituzten, besteak beste: %30eko soldata igoera bi urtetan, lanaldi murrizketa (1592 orduko urteko lanaldia), hobekuntzak lizentzia eta baimenetan eta zerbitzua beste enpresa batek hartuko balu, hitzarmeneko lan baldintzak aplikatu beharra.



EHUko erretiroak

EAEko Auzitegi Nagusiak arrazoia eman zion ELAri eta lan jardunaldia murrizteko eta erretiro partziala hartzeko eskubidea berreskuratu zuten langileek. UPV/EHUK bere langileei murrizketak ezarri nahi izan zizkien Dekretu bidez, negoziazio kolektiboa errespetatu gabe eta oposizio sindikalari eta plantillari kasurik egin gabe baina Auzitegiak argitu zuen 2015eko akordioa oraindik indarrean zegoela, erabat, eta ez zirela betetzen horiek aldekarrez eteteko edo aldatzeko baldintzak.



Altsasuko Reparagrua - Nafarroa (ELA 1)

Langileek akordioa lortu zuten greba mugagabea hasi baino egun bat lehenago. Akordioak KPlaren araberrako soldata igoera eta urteko lanaldia 25 orduz murriztea lortu zuen. Gainera, 2028an lan baldintzak gehiago hobetuko dira Gipuzkoan dagoen taldeko beste enpresa baten lan baldintzekin parekatuko baitituzte baldintzak. 14 langileri eragingo die akordioak.

Instalaciones Deportivas de Burlada - Nafarroa (ELA 2/3)

Las trabajadoras de las instalaciones deportivas de Burlada llegaron a un acuerdo con los grupos municipales del equipo de gobierno para fijar una hoja de ruta para la publicación del servicio de deportes y una mejora en las condiciones laborales. El acuerdo se consiguió gracias a la huelga de más de 200 días que llevaron a cabo las trabajadoras del sector.

KSB ITUR - Zarautz, Gipuzkoa (ELA 7/9)

Plantillak hitzarmen berria lortu zuen negoziazioen ondoren. Lorpenen artean zeuden: soldatak KPitik gora igotzea, ultraktibitate mugagabea, inaplikazio klausula, baja-osagarriak eta aldi baterako kontratuak mugatzea. Akordioak bi urteko indarraldia izango du eta 200 langile ingururi eragingo dio.

Petronor - Muskiz, Bizkaia (ELA 6/23)

19 contratos eventuales de Petronor se convirtieron en fijos gracias a la denuncia que interpuso ELA ante la Inspección de Trabajo. Estas personas estaban trabajando con un contrato de duración determinada que no se correspondía con las funciones que realizaban diariamente. Este cambio es un reconocimiento de que Petronor comete un uso abusivo de la contratación eventual, pese a que la empresa tiene récord de beneficios.

Lacor - Bergara, Gipuzkoa (ELA 3/3)

Bergarako lantegi honetako 45 langileek lau urterako akordioa lortu zuten, greba egin ostean. Erosahalmena ez galtzeko baldintzak adostu zituzten, nahiz eta talde bereko beste lan zentroetan sinatutakoak negoziazioa oztopatu zuen.



LORPENAK

- **El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco** estimó la demanda de ELA contra el despido colectivo realizado en una contrata de Amazon en Gipuzkoa, Smart Delivery Routes (SDR), y **reconoció la nulidad de los despidos y la integración de la plantilla directamente en la multinacional Amazon** ya que dio por acreditada la cesión ilegal, en el sentido de que el empresario real (Amazon) utilizaba a otra empresa interpuesta (SDR) para degradar las condiciones de trabajo.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/P7oNH>



Elkarrizketa

Amaia Iturrieta Iribarren

ELAko abokatu -
ERE eta Konkurtsoetako taldea

»Otsailean akordioa lortu zen SDR (Amazonen azpikontrata) enpresarekin eta maiatzean ERE bat etorri zen. Nola ulertzen da hori?

Amazonen SDR bezalako azpikontrata bitartekari bezala erabiltzen ditu kostuak murriztu eta etekinak handitzeko beraz, harentzat askoz errazagoa zen kontratua eten eta beste enpresa bat sartzea, langileak subrogatu gabe, Gipuzkoako hitzarmena aplika ez zedin.

»SDR bezalako enpresa gehiago dago?

Bai, Amazonen estrategia eskualde eta lurralde desberdinetan halako azpikontrata erabiltzea da banatzaileak zuzenean ez kontratatze eta euren ardurak ekiditeko.



Amazon - Smart Delivery Routes (SDR) - Oiartzun, Gipuzkoa (ELA 5)

Amazonen 60 langile berronartu behar izan zituen ELA irabazitako lege kanpoko lagapen epai bati esker. 2023ko otsailean, SDRko Enpresa Batzordeak akordioa lortu zuen enpresarekin eta adostu zuen Gipuzkoako Amazonen produktuen garraio zerbitzuaz arduratzen zen plantillari lurraldeko merkantzien garraioaren sektoreko hitzarmena aplikatuko zitzaiola. Akordio horrek soldata igoera garrantzitsuak zekartzan erabat prekarizatutako kolektiboarentzat. Hala ere, handik gutxira, maiatzean, enpresak 60 langileentzat kaleratze kolektiboa planteatu zuen ERE bidez. Maiatzean, EREaren kontsulta aldia egin zen, baina akordiorik gabe amaitu zen.

ELAk aldi horretan Amazonen presentzia exijitu zuen, huraxe zelako benetako enplegatzailea eta SDRren jardura guztien azken erantzulea zelako. Ekainean langileak kaleratu zituzten eta ELAk kaleratze kolektiboaren aurkako errekurtsioa aurkeztu zuen EAEko Justizia Auzitegi Nagusian.

EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak baietsi egin zuen ELAk jarritako demanda eta sententziak bertan behera utzi zituen kaleratzeak, eta onartzen du plantilla zuzenean Amazon multinazionalera batzea. Epai hau garrantzitsua izan daiteke etorkizunean Amazonen langile azpikontratatuak pairatzen duten prekaritateari aurre egiteko.

»EREaren kontsultaldia ireki zenean, ELAk eskatu zuen Amazon ere prozesuan sartzea. Zergatik?

Bistakoa zen Amazon zela enpresaria, izan ere bere aplikazio eta algoritmoen bitartez zuzendu eta antolatzen zituen lana eta langileak.

»Eskatu, eskatu zenuten Amazon sartzea... baina sartu zen?

Ez. Orduan helegite bat sartu genuen, batetik langileen lagapen ilegal bat zegoelako Amazonen eta SDRren artean, ondorioz, kaleratzea ilegala zen eta bestetik Amazonen lan berbera egiteko Oarson beste enpresa bat kontratatu zuelako SDRren ordez eta honek ez zituelako langileak subrogatu aurretik zeuzkaten baldintza berberetan (Gipuzkoako konbenioarekin), langile berriak hitzarmen kaskarragoarekin kontratatuz.

»Ebazpen honek izango du eraginik beste kasu batzuetarako?

Bai, ebazpen aitzindari honek azpikontrata eta logaritmoak baliatzen dituzten enpresetan lagapen ilegalak salatze eta bertoko hitzarmenen aldeko borroka egiteko lagunduko digu.

Usabal Kiroldegia - Tolosa, Gipuzkoa (ELA 3)

la zazpi hilabetez greban egon ondoren, Tolosako kirol zerbitzuko langileek lortu zuten lan baldintzak eta zerbitzua hobetzeko baliabideak pleguetan jasotzea. Langileak 2020tik zeuden hitzarmenik gabe, eta 2023ko urtarrilean hasi ziren hura berritzeko negoziatzen, BPX enpresa kudeatzailea sartu eta handik lau hilabetera. Negoziazioak erabat blokeatuta zeudenez, langileek greba hasi zuten eta oinarrizko eskaera batzuk jarri zituzten mahai gainean. Gatazka luze horren ondorioz, Tolosako Udalak enpresarekin kontratua eten, eta plegu berriak ateratzea erabaki zuen. Langileek baloratu zuten plegu berrietan bazeudela lan baldintzak duintzeko eta bermatzeko baliabide ekonomikoak eta hainbat hobekuntza sozial ere jasotzen zituela testuak; adibide bat jartzearen, klase prestaketak lanordu bezala jasotzen dituzte pleguek.

Beraz, Usabal, Uzturpe, Beotibar eta Berazubiko instalazioetako langileak lehengo lan baldintzetan itzuli ziren lanpostuetara, BPX enpresarekin, lizitazio berriaren aukeraketa luzatu egin zitekeelakoan. Arriskuak oraindik hor daude, lizitazio berri bakoitzean, enpresa berriarekin zehaztu beharko baitira lan baldintzak, baina aurrerapauso bat eman zen pleguetan hobekuntzak eginez.



LORPENAK

- La plantilla consiguió que el Ayuntamiento publicara unos **nuevos pliegos** recogiendo **recursos económicos** suficientes para dignificar y **garantizar las condiciones de trabajo** e incorporando una serie de **mejoras sociales**.

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



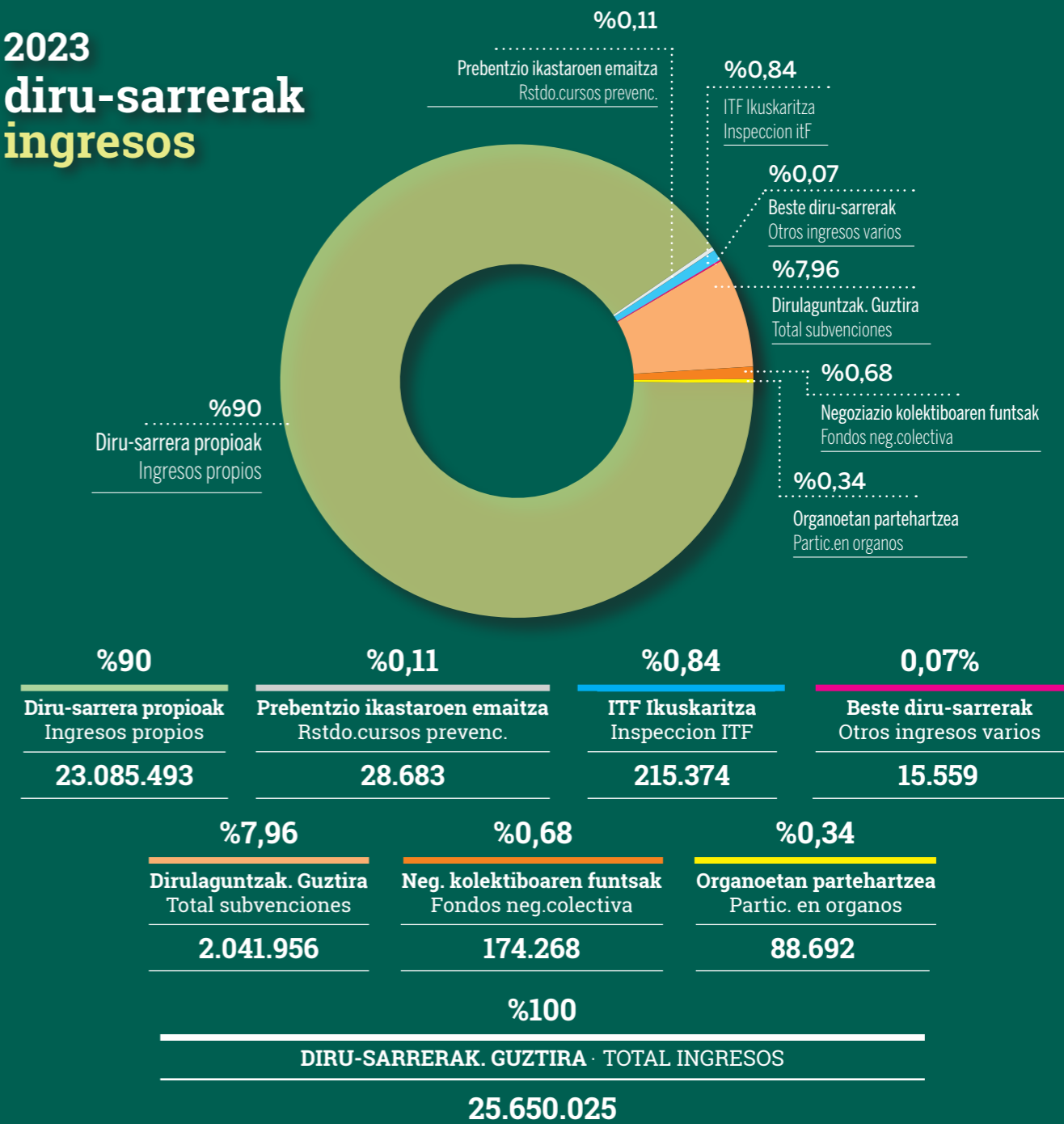
Mungiako Hondakinen Bilketa - Bizkaia (ELA 1)

Mungiako hondakinen bilketako langileek akordioa lortu zuten maiatzetik greban egon ondoren. Akordioan, besteak beste, eduki hauek lortu zituzten: %38,7ko soldata igoera, asteko lanaldia ordubete murriztea, astean bi atsedeen-egun jarraian izatea, horietako bat beti asteburuarekin batera. Opor egunak eta antzinasuna igotzea ere lortu zuten eta baita bestelako osagarri batzuk hobetzea ere.

Cuadrilla de Laguardia

El Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Gasteiz dió la razón a ELA, posibilitando la consolidación de otros tres puestos de trabajo, y revocando la decisión de la Cuadrilla de Laguardia. ELA, que ostenta la representación del personal tanto de funcionarios como de laborales, mantuvo reuniones de negociación con la presidencia de la Cuadrilla de Laguardia a fin de incluir dichas plazas en la oferta publicada de 2022 pero el pleno de la Junta se negó a incluirlas.

2023 diru-sarrerak ingresos



Sector de discapacidad de Araba (ELA 59%)

ELA, que cuenta con el 59% de la representación en los Centros de Atención a Personas con Discapacidad en Araba, firmó el primer convenio del sector, logrando la equiparación con las condiciones laborales del sector de Intervención Social. El sector de discapacidad ha estado sufriendo una doble escala salarial y laboral, trabajando entre 60 y 100 horas más que las compañeras de Intervención Social, y en muchos casos, rozando el SMI, a consecuencia del convenio estatal.

Gracias a la activación de los comités y de las plantillas de los centros se pudo hacer la presión necesaria para conseguir la equiparación. Entre los logros del convenio colectivo cabe destacar: la equiparación real de salarios con el sector de Intervención Social; en 2023 y 2024 un 4,1% garantizando el IPC; jornada laboral de 1590 horas efectivas de trabajo, 27 días laborables de vacaciones y otros pluses y mejoras.

LORPENAK

Sektoreko lehen hitzarmena sinatzea, esku-hartze sozialeko lan-baldintzekin parekatuz eta hobekuntza hauek lortuz:

- Soldaten parekatzea, 2023rako eta 2024rako **% 4,1 KPI bermatuz**.
- Benetako **1.590 orduko lanaldia**.
- Plusak eta hobekuntzak (antzinasuna, eszedentziak, lizentziak eta abar)
- 27 laneguneko oporraldia**.

Sektoreko elkarte eta erakunde txikietako langile askoren baldintzak hobetuko ditu hitzarmenak.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/NreT1>



Eroski-Cecosa Almacén de Elorrio, Bizkaia (ELA 6/9)

Tras cinco jornadas de huelga, la plantilla de Cecosa-Eroski consiguió un acuerdo que conlleva un incremento salarial del 22%. El salario anual llegará a los 22.618,37 euros en el año 2025. Además, se consiguió reducir la jornada de las 1.770 horas anuales a las 1.700 horas con el fin de que las personas que trabajan a jornada continuada puedan descansar 20 minutos diarios computados como tiempo efectivo de trabajo. El acuerdo también recoge abonar la antigüedad del personal, lo que podría suponer en función de los casos entre 255,79 y 481,77 euros anuales adicionales en función de la fecha de ingreso en la empresa.

Respecto a la Salud Laboral, que fue también uno de los factores que dio inicio al conflicto, las partes acordaron establecer los medios mecánicos necesarios para poder disminuir el esfuerzo físico que supone el trabajo de almacenaje. Este era un elemento reivindicativo importante para la plantilla, ya que soporta largas jornadas con un gran desgaste físico.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/2ZU6B>



Elkarrizketa Maialen Hidalgo Pereira ELA Zerbitzuak (Gernika-Durango)

» ¿Cómo surgió el conflicto de CECOSA?

Para empezar, hablamos de un colectivo que tradicionalmente no ha estado organizado. Era una plantilla que no había tenido nunca un comité de empresa. Poco a poco se fueron haciendo asambleas, después elecciones sindicales y de ahí se formó el comité.

» ¿Partían de una situación precaria?

Sí. Es un trabajo bastante duro. La inmensa mayoría son personas migrantes y trabajan codo con codo con los cooperativistas pero en unas condiciones mucho peores; y en las zonas del almacén con los productos más pesados solo entran estos trabajadores.

» ¿Cuál fue la actitud de la empresa ante las reivindicaciones?

Se intentó negociar pero la empresa daba largas y eso hizo que la gente se quemara. Eroski es una empresa que se



LORPENAK

- **Soldata igoerak, %22** ingurukoak.
- Lanorduen murrizketa (1770etik 1700era).
- Lanaldi jarraituan dihardutenek **20 minutuko atsedena** izatea.
- **Antzinasuna.**
- Ahalegin fisikoa errazteko baliabide mekanikoak ezartzea.



enorgullece de ser de "aquí" pero aplica el convenio estatal, que es mucho peor que el convenio de "aquí". Al final no hubo más remedio que acudir a la huelga.

» Aparte de las mejoras económicas se hace hincapié en la salud laboral...

Una de las características de este puesto de trabajo es el esfuerzo físico. Son pedidos con mucho peso y movimientos repetitivos, por lo que el acuerdo fija la necesidad de elaborar un plan preventivo.

» ¿Hay algo que te gustaría destacar de esta huelga?

Ver cómo han ido tomando conciencia. De 140 personas, todas menos cinco respaldaron la huelga. Es positivo ver cómo se sienten ahora, ya que dicen que antes no se les tomaba en serio, y ahora sí. Gracias a la huelga ahora los toman en serio.

CAF - Beasain (ELA 9/25), Irun (ELA 4/13)

Langileek hobekuntza nabarmenak lortu zituzten, enpresak Beasain eta Irunen dituen lan zentroetan, hitzarmen berriari esker. 26 orduko lan uzteak egin, eta enpresari mobilizazioak gogortuko zirela adierazi ondoren lortu zuten langileek akordioa. Urte hasieratik zebiltzan langileak hitzarmen berria negoziatzen baina aurrerapausorik ez zegoela ikusita, langileek produkzioa gelditzea erabaki zuten. Edukien artean honakoak lortu ziren: KPItik gorako soldata igoerak, lanaldi murrizketa, 390 langileren finkotasuna, eskulan zuzenean gutxieneko plantilla bermatzea, 9 milioiko inbertsioa egitea Beasaingo zentroan, estres termikoari aurre egiteko neurriak eta abar.

CAFen Beasain eta Irungo zentroetan 3.000 langiletik gora ari dira lanean eta enpresa erreferentea da Gipuzkoako metalean.



Informazio gehiago:
<https://labur.eus/JZr37>



ASPACE Bizkaia (ELA 9)

Bizkaiko ASPACEko langileek akordio historikoa lortu zuten, urte baino gehiago borrokan eta zortzi egunez greban egon ondoren. Hitzarmenaren indarraldia 2020tik 2025erakoa izango da eta edukien artean lortu ziren, besteak beste: % 20,17ko soldata igoera metatuak; atzerapenak kobratzean atzeraeragina izatea; KPIren berme klausula (KPIen igoerak urte bakoitzerako adostutako igoerak gainditzen baditu); igande eta jaiegunetako plusak, aukerako egunen eta antzinasunaren hobekuntzak, borondatezko lanaldi murrizketak, eta abar.

Bizkaiko akordiorik onena da dibertsitate funtzionalaren esparruan. ELAk historikotzat jotzen du akordioa, ez soilik edukiengatik, baizik eta langileen eta batzordearen lan kolektiboagatik, lehen aldiz erabaki baitzuten antolatzea eta euren eskubideen alde borrokatzea.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/5llgZ>



LORPENAK

- **Incrementos salariales** acumulados del **20,17%**.
- Carácter retroactivo en el cobro de atrasos.
- Cláusula de garantía de IPCs si el incremento de los IPCs superan los incrementos acordados para cada uno de los años.
- Mejoras en pluses, días libres, antigüedad, etc.
- **Reducción de jornada** y **excedencias** para el **cuidado de personas dependientes sin límite de edad.**

Caveo Automotive - Bera, Nafarroa (ELA 7/9)

Caveoko plantilak lan baldintzak hobetzeko akordioa lortu zuen negozioaren bidez. Edukien artean lortu ziren, besteak beste: KPIaren arabeko soldata igoera, urteko lanaldia 7 ordu murriztea, aldi baterako kontratazioa mugatzea, eta 60 urtetik gorako langileei gaueko lanari uko egiteko eskubidea aitortzea. Caveo Automotive (lehen Funvera) enpresan 140 pertsona inguruk dihardu lanean.



Mercabilbao - Basauri, Bizkaia (ELA 90%)

Las plantillas de Mercabilbao consiguieron un preacuerdo con la patronal CECOBI para garantizar el IPC para cada uno de los años de vigencia del convenio, y retirar de paso, todos los elementos regresivos propuestos por la patronal. Fueron determinantes las jornadas de huelga celebradas en noviembre.

Hine Renovables - Olaberria, Gipuzkoa (ELA 14)

Langileek hitzarmena adostu zuten, KPItik gorako soldata igoerekin eta hobekuntza garrantzitsuekin. Hobekuntza monetarioez gain, bizitza erdigunean jartzen zuten beste neurri garrantzitsu ugari lortu ziren, besteak beste, zortzi orduko lanaldi murrizketa, hobekuntza nabarmenak lizentzietan, errelebo kontratua eta gehiago. 320 langile ditu Olaberriko Hine Renovables taldeko enpresak, eta energia berriztagarrietarako makineria ekoizten du.



Gipuzkoako komisaldegietako garbikuntza (ELA 7/12)

Urtebeteko negoziazio gogorren ondorioz, eta bost greba eguni esker, komisaldegietako garbikuntzako 43 langileek hitzarmena berritzea lortu zuten, hobekuntza garrantzitsuak jasoz. Aurreko hitzarmena lortzeko 9 hilabetez egon ziren greban eta langileak tinko zeuden oraingoan ere beharrezkoa zen guztia egiteko, erosahalmena bermatzeko asmoarekin.

Faurecia Gasteiz - (ELA 7/9)

La plantilla votó a favor del acuerdo propuesto en la mesa negociadora para los años 2023, 2024 y 2025. Se consiguieron incrementos salariales por encima del IPC, alcanzando como mínimo una subida del 14,95%, así como regular una parte del personal indefinido y otras mejoras. La planta cuenta con 140 trabajadores y trabajadoras que producen para Mercedes Benz.

Gipuzkoako kale garbikuntza eta zabor bilketa (ELA 60%)

Abenduaren 20rako deitutako greba mugagabeak eragin zuen presioari esker, sektoreko langileek erosahalmena bermatzen zien hitzarmen berria lortu zuten. KPIaren arabeko soldata igoerez gainera, errelebo kontratua hedatzea, Geroa BGAEn sartzea eta beste hobekuntza batzuk lortu zituzten langileek. Akordioak 1.500 langileri eragingo die.

Artxandako Tunelak - Bilbo (ELA 3/5)

Hilabeteetako mobilizazioen eta greben ondoren, langileek 2023-2024 indarraldia izango duen hitzarmen berrirako aurreakordioa adostu zuten hainbat hobekuntzarekin: KPItik gorako igoerak, 1.568 orduko lanaldia, prekaritatearen aurkako neurriak, antzintasuna hobetzea eta abar. ELAk bereziki azpimarratu nahi izan zuen prekaritatearen kontrako neurriak jasotzearen garrantzia.



Prest - Ortuella, Bizkaia (ELA 4/5)

Tras 8 días de huelga la plantilla consiguió que la empresa retirara el ERTE presentado. En noviembre, la empresa dio inicio a un injustificado ERTE y la plantilla decidió no aceptar esa decisión y movilizarse hasta su retirada. La empresa Prest es un centro especial de empleo y tiene una plantilla de más de 100 personas, trabajando en diferentes empresas.



Gestamp Try Out / GTO - Erandio, Bizkaia (ELA 1/5)

El Tribunal Supremo anuló el ERTE de GTO. En julio del 2021 la empresa aplicó un ERTE sin acuerdo con la representación sindical, tratando de chantajear a los sindicatos, para no recurrir el ERTE a cambio de unos complementos salariales míseros. ELA recurrió el ERTE y el Juzgado de lo Social dio la razón al sindicato. La empresa recurrió la sentencia y ahora el Tribunal Supremo la ha ratificado dando la razón a la plantilla.



MARTXOAK 8
EMAKUMEON
NAZIOARTEKO
EGUNA

ETXEKO LANGILEAK GARA

CONVENIO PARA TODAS!

#Ekiparazioa



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



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

Franqueo itundua/
Franqueo concertado
Nº 08/129 Zk