

ANUARIO
2022
URTEKARIA

**BORROKAN,
IRABAZTEKÓ**
UNA VICTORIA CADA 4 DÍAS

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

06

**Haizea Wind
(Zierbena, Bizkaia)**

Bridgestoneko mantentze lanak	07
DHL Supply Chain	07
GMAPSA	08

13

**CIE Recytec
(Legutio, Araba)**

Altan Bernedo	14
Ambuibérica	14
Beasaingo etxez etxeko zerbitzua	15
Limpieza Museo Guggenheim	15
Gamarra	16
Petronor kontratak	16
Orbelan Plásticos S.A.	16
PREST	16
Museo del Carlismo	17
Roxall	17
Ormazabal Protection & Automation - Opa	17
Bermeoko garbikuntza	17
Winoa	17
Torras Papel	17
Sermanfer	17
UTE Urola Debaldea	17

22

EITB

Arabako kirol kudeaketa	23
Aernnova Ingeniería	23
Garaia	23
Irizar e-mobility	23
UTE Elexalde	23
Etetek	24
UTE Kantauri Bizkaiko Ibaiak	24
Mercabilbao garbitzaileak	24
Sondikako lorezainak	24
Talleres Eléctricos Oyal	24

09

**Gipuzkoako
Aldundia**

Servicio jardinería Ortuella	10
Gipuzkoako kale garbiketa	10
PCB	11
Agrozumos	11
Barakaldo KBUS	11
EITB	11
Euskotren	11
Ugaoko bide garbiketa eta lorezaintza	12

18

**Autoescuelas
de Bizkaia**

Iruñeko Kontserbatorioa	19
Deia	19
Bizkaiko epaitegietako garbitzaileak	20
Mercabilbao	20
Muskiz, Urduña eta Gueñesko araztegiak	20
Integración de Servicios Navarros Nuevos	20

25

**CAF - Irun,
garbitzaileak**

Avanza Bizkaibus	26
Medical Óptica	26
Linamar	27
Basurto OSI	27
Aztertzen	28
Bermeoko garbikuntza II	28
Trabajadoras auxiliares de Guedan	28
Gasteizko Udala	28
Cromo Europa	28
Landazabal	28

29

Gipuzkoako ostatugintza

Alconza Irizar	30
Arabako esku-hartze soziala	30
Grupo CIE	31
Convenio de peluquerías de Navarra	31
Construcción de Gipuzkoa	32
Limpiadoras de Gorliz	32
EHU-UPV	32
UTE Mediterraneoko ibaiak	32
EITB	32
Teknia Bilbao	32

UZTAITIA

35

Cirmauto

Tecnalia	36
----------------	----

IRAITIA

40

Conasa

Excavaciones Imanol Lasa	41
CIE - Legazpi	41
Pasaia - etxez etxekoa	42
Cementos Rezola	42
Gazte eta Eskualde planak	42
Detesa	42
Correos	42
Hondartza kiroldegia	42
Ordiziko kiroldegiko taberna	42
Avanza Pesa	42

AZAROA

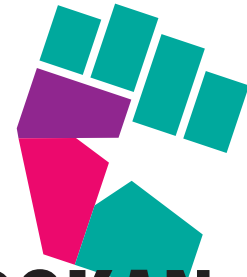
Argitaratzailea:

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



BORROKAN, IRABAZTEKÓ

UNA VICTORIA CADA 4 DÍAS

33

Deusto Unibertsitateko garbikuntza

Plentziako kale garbikuntza	34
-----------------------------------	----

ABUZTUA

37

Arabako ehungintza

betiON - Telelaguntza EJ	38
Burdinberri	38
Getxo hondartzak	39
Quirón Salud	39
Roxima BM	39

URRIA

43

Zumaiako San Juan Erresidentzia

Nafarroako Eskualde eskola jantokiak	44
Cocina y limpieza de la Educación Pública	44
Hondarribiko udal garbitzaileak	45
LIDL logística	45
Irizar garbitzaileak	45

ABENDUA

Mitxel Lakuntza Vicario

“Borrokan ari gara, irabazteko; eta hamaika garaipen ditugu”

Mitxel Lakuntza (Iruña, 1976) ELA sindikatuaren idazkari nagusia da 2019tik. Berarekin hitz eginda, oso argi geratzen da zein den egoera sozioekonomikoa eta ELAk zer proposatzen duen lan eta bizi baldintzak hobetzeko. Baina horrez gain, Lakuntzak azpimarratzen du “mobilizazio eta borrokaren beharra; horretan ari gara, eta emaitzak lortzen ditugu. Urtekari hau honen froga da; hamaika garaipen aurkezten ditugu, antolakuntza eta militantziari esker”.

» Zeintzuk dira aurtengo egoera sozioekonomikoaren gakoak?

Funtsean, enpresen irabaziaz handitzen ari dira jende arruntaren bizi baldintzak okertzen diren bitartean. Azken hilabeteetan, Euskal Herriko milaka langile ohartu dira lan-prekarietateari gehitu behar izan zaizkiola bizitzaren garestitzearen ondorio latzak. Langileek %15 gehiago ordaintzen dute oinarritzko elikagaiengatik, eta batez beste 3.600 euro gehiago urtean hipotekengatik; bankuek, oligopolio energetikoak eta elikadura-banatzaille handiek, berriz, aparteko irabaziaz dituzte. Prezioen igoera oso lotuta dago etekin horien igoerarekin. Bitartean, langile klasea pobrezia energetikoa eta oinarritzko eskubide sozialik eza (etxebizitzaren eskubidea, adibidez) pairatzen ari da.

» Zein da gobernuak jokatzeko duten papera?

Kapitalismoak erabat menderatzen ditu erakunde publikoak, eta gobernuak ez dira gai horri aurre egiteko. Sistema kapitalista horretan, finantza-sektoreak gero eta indar handiagoa du, baina egiturazko arazoak dituenean, banku-erreskateak baliabide publikoekin ordaintzen dira (horretarako beti dago dirua), eta, gainera, irtenbide gisa aurkezten dira, banka zerbitzu publiko bihurtu beharrean.

» Eusko Jaurlaritzak eta Nafarroako Gobernuak zerbait ezberdin egin dezakete?

Interes ekonomikoen menpe daude horiek ere, Urkulluren eta Chiviteren gobernuak ez dute neurri garrantzitsurik hartu bizitzaren garestitasunari, etxebizitzari edo zerbitzu publikoen okertzeari aurre egiteko. Osasungintzan eta zaintzan inbertsiorik egin ez izana da konpromisorik ezaren erakusgarri nabarmenena.

Kalitatezko zerbitzu publikoak izateko eta herritar guztiei diru-sarrera duinak bermatzeko, beharrezkoa da zerga-politika errotik aldatzea, baina ez dute egin nahi.

Bestalde, ezkerrek beste erreferentzi batzuk markatu beharko lituzke politika instituzionalean, botere ekonomikoen eta mediatikoen arauetatik aldentzeko. Aberastasuna gero eta modu injustuagoan banatzen

ari da, prekarietatea handitzen ari da, zerbitzu publikoen gainbehera... posible al da arazo horiei konponbide bat ematea botere ekonomikoekin eta patronalarekin konfrontatu gabe? Argi dago ezetz. Horrelako egoeretan ezkerrek ezin du errealitatea samurtu. Argi hitz egin behar da eta determinazioa behar dugu bestelako politika eraldatzaileak aurrera egin dezaten.

» Orain dela gutxi, pentsioen erreforma onartu da. Zein da ELAren balorazioa?

Aukera bat galdu da Zapateroren Gobernuak, patronalak eta UGT-CCOOk 2011n sinatu zituzten pentsioen murrizketei buelta emateko. Orain ez bada, noiz? Gainera, orain onartutako erreformak murrizketak ditu, hala nola kalkulua egiteko behar diren urteak handitzea, 50 urtetik beherako pentsioa jaitsiko dutenak eta murrizketa gehiago egiteko bidea irekiko dutenak. Berri txarra da erreforma honi euskal alderdiek eta ezkerreko alderdiek bide eman izana.

» Egoera honetan, zein da bidea?

Begira, Europan greba uholdea gertatzen ari da. Frantziar Estatuko, Portugalgo, Alemaniako eta Erresuma Batuko sindikatuak soldaten eta pentsioen alde mobilizatzen ari dira. Grebak ez dira iraganeko gauza bat, batzuek errepikatzen duten bezala, gaurkotasan handiko tresna dira.

Euskal Herrian ere langile asko greban daude edo egon dira. Borroka horietan, soldaten defentsa zentrala da, eta genero-irakurketa argia du: patronalak gogor blokeatzen ditu emakumeek lan egiten duten arloetako hitzarmenak: zahar-egoitzak, etxez etxeko laguntza, merkataritza, ostalaritza edo garbiketa etengabeko borrokan ari dira.

Hitzarmen on bat ez da zerutik erortzen. Lan- eta bizi-baldintzak hobetzeak zerikusi zuzena du antolatze eta konfrontatzeko gaitasunarekin; hori da sindikatuaren eginkizun nagusia.

ELA harro dago Euskal Herria greba-kopuruan buru delako. Greba horiek herrialde hobea egiten dute, lan eta gizarte baldintza hobek dituen herrialde bat herrialde justuagoa delako, bitzita hobek dituen.

Borrokan ari gara, beti ere irabazteko. Eta dozenaka garaipen ditugu.



Mitxel Lakuntza destaca el valor de la organización y la importancia que en ELA tienen los medios básicos para la acción sindical, ya sea en la negociación colectiva o a través de los servicios jurídicos.

»¿Por qué alguien debería afiliarse a ELA?

ELA es la organización sindical más fuerte de Euskal Herria, con más de 102.000 personas afiliadas y casi 9.000 representantes en los centros de trabajo. Esto supone más del 36% en el conjunto del país. Contamos con 42 locales, y en nuestros servicios jurídicos trabajan casi 100 personas, que cada año gestionan más de 9.000 expedientes. Esa cifra supone más de un 37% de los casos que se tramitan en el ámbito laboral.

»Siendo muy importante, la herramienta jurídica no puede ser la única...

Por supuesto que no. Una empresa solo cede parte de sus beneficios si enfrente hay un sindicato con recursos para afrontar un conflicto, y eso solo lo puede garantizar ELA. Cuando la plantilla tiene capacidad para confrontar con la empresa, eso lo cambia todo. Ahí se abren las oportunidades para un mejor convenio, para terminar con la brecha salarial o los bajos salarios... Esa es la función principal del sindicato, organizar a la clase trabajadora. Entonces entra en juego la caja de resistencia (la indemnización ordinaria para las personas afiliadas es de 1.323 euros mensuales), un recurso crucial para ganar conflictos y lograr buenos acuerdos. Las victorias, la brecha salarial, los bajos salarios, la precariedad laboral... En definitiva, solo en 2022, nada menos que 6.888

BORROKAN, IRABAZTEKO
UNA VICTORIA CADA 4 DÍAS



“ELA hace posible que la gente tenga capacidad para confrontar, y eso lo cambia todo”

personas cobraron de la caja de resistencia mientras estaban en huelga. Eso se alimenta con el 25% de la cuota que paga cada personas afiliada.

»¿Cómo se refleja eso en la mejora de las condiciones de vida y trabajo?

Los convenios que firma ELA tienen mejores contenidos. Somos es el sindicato que más convenios firma en Euskal Herria, más de 300 cada año, en muchos sectores y en decenas de empresas. La fortaleza de ELA hace posible poder confrontar, es la única vía para obtener mejores condiciones. En los territorios donde no está ELA, por ejemplo, las subidas salariales no llegan a la mitad de las que se consiguen aquí. Esa estadística es muy clarificadora.

»¿Cuál es la fortaleza básica para llevar el proyecto de ELA adelante?

La militancia y la organización. No hay sindicato ni buenos convenios sin militancia. Cientos de personas militantes ponen rostro al sindicato y sostienen el proyecto de ELA cada día en los centros de trabajo.

Y por supuesto, la independencia económica (el 90% de nuestros ingresos proceden de la afiliación) y sobre todo, la total autonomía política. Así como otros sindicatos actúan en función de qué partido político tienen enfrente (Ayuntamientos, Diputaciones, Gobiernos...), ELA siempre antepone los intereses de la parte trabajadora, sin concesiones ni tibiezas.

»Hablando de independencia...

Sí, en el último Congreso, ELA confirmó de modo oficial su apuesta por una República vasca. Tenemos muy claro que un proceso de emancipación nacional precisa de amplias mayorías para llevarse a cabo. Esto tiene un significado muy preciso en la fase actual: por justicia social y en favor de nuestro proyecto nacional, es urgente revertir la actual deriva de empobrecimiento. Además, el proceso soberanista debe legitimarse en la base, y muy pegado a los problemas cotidianos: vale más el paso de una multitud, que unos pocos pasos de una élite.

Haizea Wind (Zierbena, Bizkaia)

ELAk jarritako demanda bati esker, Haizea Windek (Zierbena) ezin izango du probintzia hitzarmenak jasotzen duena baino lanaldi luzeagorik aplikatu. Bilboko Lan Arloko 6. zenbakiko Epaitegiak arrazoia eman zion ELAri eta balio gabetu egin zuen zuzendaritzak, CCOO eta UGTk 2021-2023rako sinatutako enpresa-hitzarmena; izan ere, hitzarmen horrek Metalaren Hitzarmen Probintziala baino askoz lanaldi luzeagoa ezartzen zuen.

ELAk urriaren 27an Haizea Wind SL, CCOO eta UGTren aurka jarritako demandaren ondoren, epaiak jaso zuen kontraesana zegoela enpresa-hitzarmenaren eta probintzia-hitzarmenaren artean, eta Zierbenako enpresa behartu zuen 1.768 orduko lanaldia kentzera.

ELAk pozik hartu zuen epaia eta enpresaren jazarpena salatu zuen, enpresak galarazi egiten baitzien ELAko kideei langileen edo prebentzioko ordezkari gisa lan egitea. Une hartan, UGTko 5 ordezkari, CCOOko 2k eta ELAko 6k osatzen zuten Haizea Wind enpresako batzordea.

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



Elkarrizketa

Asier Egiluz Collado

ELAko abokatua

»¿Cómo se puso en marcha este caso?

Los delegados de ELA de la empresa vinieron quejándose de que el convenio de empresa recogía una jornada laboral superior a la que recogía el convenio sectorial. Mi compañero Mikel Arrieta puso en marcha el caso con la demanda y después me incorporé yo con la celebración del juicio.

»¿Por qué firmaron los otros sindicatos algo así?

En el comité de empresa las posturas de los sindicatos están muy enfrentadas. En este caso, parece que CCOO y UGT son sindicatos más cercanos a la empresa y acuerdan muchas cosas favorables a la empresa sin mirar a la legalidad.

»¿ELA es un sindicato incómodo para esta empresa?

Eso parece. Los delegados de ELA se sienten perseguidos y de hecho hay expedientes sancionadores contra ellos.



LORPENAK

- **Aplicar el Convenio Provincial del Metal** a pesar de que los otros sindicatos estuvieran dispuestos a ceder



Mikel Arrieta eta Asier Egiluz abokatuak

»¿Esta sentencia tiene alguna repercusión en general?

Claro. No se trata de una discusión de hechos, sino una discusión jurídica en la que se dice que hay que respetar una serie de leyes. Si sucede algo parecido en otras empresas, esta sentencia sirve de ejemplo.

»¿Hay algo más que te gustaría recalcar?

Sí, como apunte, los sindicatos que firmaron el convenio ni siquiera aparecieron en el juicio.



Bridgestoneko mantentze lanak (1 ELA) - (Basauri, Bizkaia)

Duela 3 urte Bridgestonek mantentze lanen zati bat Eulen enpresari azpikontratatzea erabaki zuen 10 langilez osaturiko plantillarekin. Kimikako estatu hitzarmena aplikatzen zitzaien.

Egoera horrekin nazkatuta, langileek batzarrean erabaki zuten abenduaren hasieran 3 eguneko greba deitzea, baina greba eguna iritsi aurretik, enpresaren proposamena jasota, greba etetea erabaki zuten.

Enpresak subrogazio, inaplikazio eta ultraktibitate klausulez hitz egiteko asmorik ez zuela ikusirik, langileek berriro egin behar izan zuten greba deialdia abendu bukaeran. Ondoren, Bridgestone enpresak Eulen zerbitzutik kentzea erabaki zuen, 10 langileen geroa airean utziz. Azkenean, zerbitzua kudeatuko zuen FERROVIAL enpresarekin bildu eta akordio batera iritsi zen sindikatua.



LORPENAK

- Mantener a toda la plantilla subrogada
- Aplicar el **convenio provincial del Metal**
- Categoría de peón especialista para 9 de la plantilla y categoría de encargado para una persona de la plantilla
- Incremento salarial del **8%**, reducción de **44 horas** y otros pluses

DHL Supply Chain (1 ELA) - (Zamudio, Bizkaia)



LORPENAK

- Kanporatu nahi zituzten **lanpostu guztiak mantentzea** eta **lan baldintzak hobetzea**

La plantilla comenzó el 25 de enero una huelga indefinida en defensa de sus puestos de trabajo. Euskaltel había notificado en diciembre su decisión de no contar más con DHL y la totalidad de su plantilla. Ello suponía que 15 trabajadoras directas y 5 de ETT perderían sus puestos de trabajo. La huelga, con un seguimiento del 100% de la plantilla, consiguió que Euskaltel revocara su decisión de extinguir el contrato mercantil con DHL. En este sentido, el comité de huelga (con una representante de ELA) firmó un acuerdo fin de huelga, que supone el mantenimiento de todos los puestos de trabajo y las condiciones laborales.

Además se consiguió el compromiso de renovar los contratos eventuales del personal de ETT más allá del 31 de enero.

GMAPSA (1 ELA) - (Goian, Araba)

Es una empresa pequeña del grupo Aernnova. Dentro de la negociación para renovar el anterior convenio se convocó una huelga gracias a la que se llegó a un acuerdo del que ELA hace una valoración muy positiva. El convenio recoge las cláusulas antirreforma, mejoras para colectivos detectados dentro del mapa de precariedad, reducción de jornada anual y subida de IPC.



Afiliatu... zertara- rako?

Zaila da langileontzat gure lan eta bizi baldintzak defendatzea; izan ere, **enpresei botere osoa eta baliabide guztiak eman dizkiete euren interesak defendatzeko.**

Zuk zeuk bakarrik ezingo diozu aurre egin patronalari, lantokietako negoziazioetan desoreka eta botere harremanak baitaude.

Horregatik, **antolakuntza eta borroka kolektiboa ezinbestekoak dira erronka horri eusteko.**

Afiliatzea ezinbesteko urratsa da, erabaki naturala. Elkarrekin bakarrik lortuko dugu.

Hori da sindikatua.
Zure lekua da, **elkarrekin askoz indartsuagoak gara.**

»» Enpresei
botere osoa eta
baliabide guztiak
eman dizkiete
euren interesak
defendatzeko

Afiliarse... ¿Para qué?

Defender las condiciones de trabajo y de vida **es una lucha continua y desigual frente a unas empresas que tienen todos los recursos** y el poder necesarios para imponer sus intereses.

La defensa individual no es una opción real frente a los abusos de la patronal y ante la desigualdad de la negociación en los centros de trabajo.

Solo desde la organización y la lucha colectiva podemos hacer frente a ese reto.

Afiliarse es el paso natural e imprescindible. Solo juntos lo lograremos.

Eso es el sindicato. Este es tu sitio. **Con más fuerza que nunca.**

»» Solo desde la
organización
y la lucha
colectiva
podemos
hacer frente
a ese reto.





la sentencia da la razón a **4** técnicas medias

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

LORPENAK

- La sentencia dio la razón a cuatro técnicas medias de la Diputación Foral de Gipuzkoa que fueron **apartadas** del proceso de selección para la Campaña de la Renta 2019 porque la Diputación consideró que estar **embarazadas** las convertía en **personal de riesgo**

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/5Szd6>



Elkarrizketa

Esther Uribeetxeberria Gonzalez
ELAko abokatua

» Nola sortzen da honelako auzi bat?

Pandemian konfinatuta, Aldundiak telefonoz deitu eta jakinarazi zien beren osasuna babesteko ez zituela kontratatuko. ELAko delegatuekin harremanetan jarri ziren eta delegatuok, Osakidetzako langile baten aldeko epaian oinarrituta, eskubidea bazutela esan genien.

» Aldundiak ere izango du zerbitzu juridiko bat horrelako erabaki bat hartu aurretik aholkua emango diena, ezta?

Gipuzkoako Aldundia

EAEko Auzitegi Nagusiak arrazoa eman zion ELAri, Gipuzkoako Aldundiak haurdun ziren lau emakume diskriminatu zituela adieraziz. EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak, 2022ko otsailaren 22an argitaratutako epaian, arrazoa eman zien Gipuzkoako Foru Aldundiko lau teknikari ertainei Diputazioak haurdun egoteagatik diskriminatu zituela ondorioztatu baitzuen. Lau emakumeri 2019ko Errenta aitortpenaren kanpainarako lanpostua esleitu zitzaien -puntuazioaren eta zerrendetako ordenaren arabera lanpostua zegokien-, baina Diputazioak baztertu zituen haurdun izanik eta pandemia betean arrisku egoeran zeudela argudiatuta. Bada, epaileak baliogabetu egin zuen erabaki hori, uste zuelako haurdun egoteagatik diskriminazioa pairatu zutela. ELA-ek epaia txalotu zuen, zuzenean interpelatu baitzituen herri administrazioak, batik bat Gipuzkoako Aldundia, horiek sustatu behar baitute berdintasun formala ez ezik, baita benetako berdintasuna ere, hartara haurdunaldi bat ez dadin emakumeentzako desabantaila bilakatu.

Auzitegiak aintzat hartu zuen langileek egindako helegitea, eta Aldundiaren jokabidea diskriminatzailatzat jo zuen, bete-betean aplikatu ahal baitzen kasu honetan Auzitegi Konstituzionalaren honako doktrina: "Emakume langilearen izaera biologikoaren eta osasunaren babesa bateragarri izan behar da bere eskubide profesionalen iraupenarekin; haurdunaldiak edo ondorengo amatasunak eragindako gutxiespen edo kaltea sexuagatik izandako zuzeneko diskriminazioa da".

Bai, gainera salaketa jarri aurretik Aldundiko Funtzio Publikoarekin adostasuna bilatu genuen, baina babes juridikoa zeukatela esan ziguten.

» Pandemietan eta krisialdietan eskubideak urratzeko erraztasun handiagoa dago?

Kasu honetan horrela izan zen; gainera, Aldundiaren aitzakia izan zen afektatuen osasuna babesteko egiten zutela.

» Auzi honek badu eraginik beste kasu batzuetarako? Etorrizunarako?

Bai, haurdunaldi edo ondorengo amatasunean oinarritutako erabaki kaltegarriak beti izango dira diskriminatzailak, nahiz eta arrazoi neutro bat bezala azaldu.

» Badago beste ezer kasu honetatik azpimarratu nahi zenukeena?

Atentziona ematen du genero perspektiba falta badagoela bere zenbait erabakietan, bere burua genero ikuspegia eguneroko gobernantzan txertatzen duen Administrazio bezala saltzen denean.

Servicio jardinería Ortuella (Bizkaia)

Después de tres días de huelga, la plantilla consiguió un acuerdo en la jardinería de Ortuella. Fue un proceso largo y duro en el que el Ayuntamiento estuvo dando largas durante meses. Se hicieron reuniones con el alcalde, con el concejal de obras y servicios y con Ansareo (empresa adjudicataria) en aras a lograr un convenio de centro para el personal de Ortuella, ya que se aplicaba el convenio estatal de jardinería. Se intentó dilatar el proceso con promesas que no se plasmaban, con la excusa de que los cambios necesitaban tiempo. Después de varias reuniones y falta de acuerdo, la plantilla se vio obligada a convocar una huelga, gracias a la que se consiguió una buena parte de lo que se pedía.



LORPENAK

- Batez beste, %20ko igoera lehenengo urterako
- Hobekuntzak antzinasunaren kontzeptuan
- Plus toxiko/nekagarri/arriskutsua
- Gaixotasun bajeen kontzeptuan osagarriak
- Hitzarmenaren indarraldiko urte guztietarako soldata-berrikuspena, kontzeptu guztietan
- Soldatak KPI-aren arabera eguneratzea
- Lizentziak hobetzea



Gipuzkoako kale garbiketza

Gipuzkoako kale garbiketako eta hondakinen bilketako 2022ko soldata %6,8ko igoerarekin eguneratzea lortu zen iaz. Aurretik, ELAK gehiengo absolutua zuela, Gipuzkoako Kaleak Garbitzeko Hitzarmena sinatu zen, 2020, 2021 eta 2022 urteetarako, urtero KPItik gorako soldata igoerak aintzat hartuz. Otsailean sinaturiko taula berrien ondorioz, Gipuzkoako Kale Garbiketaren sektorean lan egiten dutenek %6,8ko soldata igoera lortu zuten; antzinasunak gabeko peoi batentzat urtean 1.829 euro gehiago kobratzea esan nahi du horrek. Garrantzitsua da soldata igoerak KPIaren arabekoak izatea. Ez da ahaztu behar soldatek pisua galdu dutela azken hamarkadan aberastasunaren banaketan, eta negozioz kolektiboa dela eskubideak berreskuratzeko tresnarik onena.

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





PCB (ELA 1 de 17) - (Sestao-Barakaldo, Bizkaia)

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



Los y las trabajadoras ganaron la sentencia que declaraba nulos los 83 despidos de PCB. La sentencia recoge lo siguiente: 1) la empresa no acredita causas estructurales, son coyunturales ligadas a la pandemia; 2) se han aportado indicios de la vulneración del principio de indemnidad, conexión temporal entre la sentencia que declara nulo el ERTE y la actuación reactiva de la empresa de acometer el ERE y 3) se declara la nulidad del despido por vulneración de principio de indemnidad, siendo irrelevante el examen de la cuestión relativa a si los despidos colectivos que vulneran el art. 2 del Real decreto ley 9/20 son nulos o no ajustados a derecho, es decir deja la cuestión imprejujada.



Agrozumos (9 ELA) - (Lekunberri, Nafarroa)

120 langile inguru ditu, eta bere garaian Rajoyren lan-erreformaz baliatu zen soldatak jaisteko eta lanaldia igotzeko. Lau eguneko grebaren ondoren eta greba mugagabearen atarian, langileek hitzarmen kolektiboa berritzeko aurreakordioa lortu zuten: besteak beste, urtean 4 orduko lanaldi-murrizketa eta KPlaren gaineko soldata-igoerak.

EITB

ELAK hasitako bide juridikoaren ondorioz, ETBn 57 pertsona finko egiteko akordioa sinatu zuen zuzendaritzak otsailean. ETBko hitzarmenean, klausula bat dago, non zuzendaritzak konpromisoa hartzen baitu lanpostuen amortizaziorik ez egiteko. Hala ere, jubilatzen joan ziren pertsonen ordezkioak ez ziren finko bezala sartzen, baina, azkenean, urteetako lan juridikoaren ondorioz, auzia konponduko zuen akordioa lortu zen.

Barakaldo KBUS (Bizkaia)

La plantilla de KBUS de Barakaldo logró mejorar sus condiciones laborales. Primero tuvieron que recurrir a la huelga ante el bloqueo de la negociación del convenio, huelga que finalizó con la firma del convenio que recogía un incremento salarial del IPC para 2022 del +1,7% desde 2021; junto a otros pluses, la plantilla consiguió un incremento salarial del 9% para el 2022.

Euskotren

La representación de la plantilla firmó en febrero el preacuerdo del Convenio, que afecta a más de 1.200 trabajadoras/es. 250 trabajadoras y trabajadores pasaron a ser fijos y se consiguieron aumentos salariales superiores al IPC. Gracias a ello, la temporalidad de Euskotren es inferior al 10%. Además, el convenio prevé otras mejoras.

Ugaoko bide garbiketa eta lorezaintza (Bizkaia)

Ugaoko bide-garbiketako eta lorezaintzako langileek lehen hitzarmen kolektiboa lortu zuten iaz, 20 eguneko grebaren ondoren. %22ko soldata-igoera lortu zuten 2022rako eta %4ko soldata-igoera 2023 eta 2024rako. Horiez gain, hainbat klausula adostu zituzten. Gatazka hau ezin izango zen erresistentzia-kutxarik gabe irabazi.



Zergatik afiliatu ELAn?

ELA Hego Euskal Herriko sindikaturik indartsuena da, 102.000 afiliatu baino gehiago ditu eta enpresetan aukeratutako ia 9.000 ordezkari, hau da, HEH osoko (EAE eta Nafarroa) ordezkari-tza sindikalaren %36 baino gehiago.

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

ELAk bere afiliatuei erantzuteko sarerik zabalena du. 42 lokal ditu Euskal Herrian. Gainera, ALDA aldizkaria -102.000 alerekin zabalkunde handiena duen euskal aldizkaria- eta beste argitalpen batzuk jartzen ditu afiliatuen eskura, idatzizkoak (Landeia), digitalak eta ikus-entzunezkoak. Inor ez dago zugiandik gertuago.

ELAn ia 100 pertsona daude lanean zerbitzu juridikoetan, eta urtero, batez beste, 9.250 espediente kudeatzen dituzte; hau da, urtero EAEko lan eremuan izapidetzen diren kasuen %37 baino gehiago (2020ko datu ofiziala).

Inork ez zaitu hobeto babestuko.

¿Por qué afiliarse a ELA?

ELA es la organización sindical vasca más fuerte, con más de 102.000 personas afiliadas y casi 9.000 representantes elegidos 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 42 locales repartidos por toda la geografía vasca. Además, ELA edita la revista ALDA (que con una tirada de 102.000 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 9.250 expedientes, lo que supone más de un 37% de los casos que se tramitan cada año en el ámbito laboral vasco (dato oficial de 2020).

Nadie te protege más y mejor.





CIE Recytec (Legutio, Araba)

Tras dos semanas de huelga, el 21 de marzo, se alcanzó un acuerdo en CIE Recytec de Legutio para 2020-2024; acuerdo que ponía fin a la huelga y que recogía la mayoría de las reivindicaciones de la plantilla. El 7 de marzo, el comité de CIE Recytec, formado por ELA, convocó huelga indefinida para mejorar los salarios de la plantilla, alcanzar una clasificación profesional justa, limitar el abuso de las ETTs, y mejorar diversos aspectos dentro de la empresa. El sindicato pretendía repartir, de manera justa, la riqueza generada por los trabajadores y trabajadoras. Tras el acuerdo, ELA quiso recalcar la importancia de la caja de resistencia en este tipo de conflictos. La afiliación, la militancia y la lucha hacen posible el logro de las reivindicaciones sindicales.

LORPENAK

- Lanaldi murrizketak
- Soldata igoerak
- Hainbat plus
- Azpikontratazioak mugatzea
- Eta beste hainbat lorpen



Elkarrizketa

Ioritz Iglesias Urkia

ELA-Industria Araba

»¿Por qué recurristeis a la huelga?

Porque tras dos años intentando actualizar nuestra situación no conseguíamos nada. Nos estábamos quedando rezagados comparándonos con otras empresas similares.



MARTXOA

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/e0g7p>



»Podíais haber negociado...

No. Lo intentamos pero el propio empresario nos dio a entender que no iba a moverse si no hacíamos nada. O sea que no tuvimos otro remedio.

»¿Qué razones os daban para no equiparar las condiciones?

Nos decían que, en las actuales circunstancias, no se podía, que sería el fin de la empresa.

»¿Recurristeis a la caja de resistencia?

Sí, toda la plantilla, menos dos personas. Y ayudó mucho porque fueron más de dos semanas.

»¿Te gustaría recalcar algo más?

Sí. El perfil de la gente que trabaja en la empresa es un perfil conservador, una gente que no va a una huelga así por así. Aun así, el 100% de la plantilla decidió ir a la huelga y fue consecuente, porque nos empujaron a ello.

Altan Bernedo - (ELA 6 LAB 3) (Araba)

Altan Bernedo enpresa farmazeutikoko langileek lan erreformaren aurka blindatutako hitzarmen bat sinatzea lortu zuten, KPlari lotutako soldata igoyerak bermatuz. Horrela, 150 enplegatuek, gehienak emakumeak, Kimikako Estatuko hitzarmeneko baldintza askoz prekarioagoak aplikatzea saihestu zuten. Enpresak mehatxu hori erabili zuen grebak irautu zituen 100 egun baino gehiagotan. ELAk gehiengo osoa du Enpresa Batzordean.

Lucha sindical ejemplar: zona despoblada de la Montaña Alavesa; empresa creada con impulso público vendida a una multinacional; una plantilla compuesta en su mayoría por mujeres y la amenaza de un convenio estatal de Químicas con condiciones precarias

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/EqUB1>



LORPENAK

- Recoger todos los derechos del **Pacto de empresa 2017-2019**
- **Convenio de empresa blindado**
- **Incrementos salariales ligados al IPC**



Ambuiberica

El Tribunal Supremo desestimó el recurso de casación presentado por Ambuiberica -adjudicataria por el Gobierno Vasco del Servicio de transporte y asistencia de emergencias sanitarias de la CAV- y confirmó lo que previamente había ratificado el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, el 26 de mayo de 2020, ante la demanda interpuesta por ELA: Ambuiberica vulneró el derecho a la vida e integridad física de la plantilla, por no tomar medidas para proteger la seguridad de sus trabajadoras y trabajadores en plena pandemia.

**Epaiketa egin zenean, gutxienez,
138 langile zeuden
COVID-19agatik bajaran.**

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





Beasaingo etxez etxeko zerbitzua (Gipuzkoa)

Beasaingo Etxez Etxeko Zerbitzuan %24ko soldata igoera jasotzen zuen akordioa lortu zuten langileek. Udaleko Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuaren azpikontrata Goxara enpresak darama 28 langilerekin eta akordio horren bidez duintasun handiagoko lanpostuak lortu ziren. Hainbat mobilizazio eta 13 eguneko grebaren ondoren lortu zuten akordioa, soldata igoerak eta beste hobekuntza batzuk lortuz.



Informazio gehiago:
<https://labur.eus/Z0OvO>



LORPENAK

- **Incremento** salarial del **24%** a partir de 2023 y el IPC + 2,5% para 2024
- Otros incrementos. Contrato mínimo, **25 horas semanales**
- Cobrar el mismo sueldo cada mes. Estabilizar la situación de las trabajadoras
- Mejoras en los derechos sindicales

Limpieza Museo Guggenheim (Bilbao)

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



ELA consiguió un acuerdo con Ferrovial que contempla subidas salariales de más del 20% y la desaparición de los contratos parciales, después de una huelga que se prolongó durante nueve meses. ELA felicitó a la plantilla por su lucha para mejorar las condiciones de todo el colectivo que trabaja en el sector de la limpieza. En la celebración de la victoria sindical, las trabajadoras del Guggenheim pasaron el testigo de la huelga al personal de limpieza de juzgados de Bizkaia.

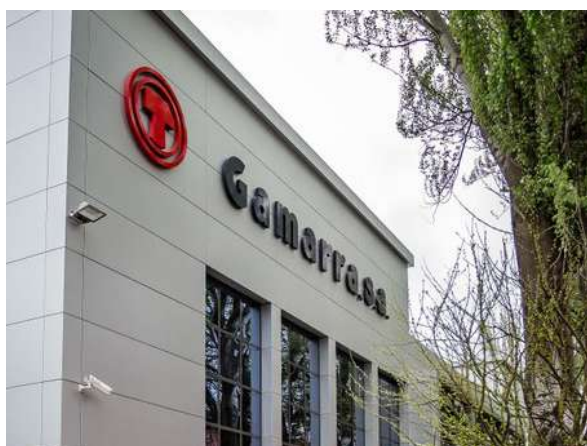


LORPENAK

- Lanaldi partzialak desagertzea
- Soldatak **%20 igotzea**
(lanaldi partziala zutenen kasuan, %46ko igoera)

Gamarra - Gasteiz

Tras varios años de lucha, el comité de la fundición gasteiztarra Gamarra S.A. alcanzó un acuerdo con la dirección en la negociación del convenio de empresa para los años 2022-2023. El convenio afectará a los 72 trabajadores y trabajadoras de la planta. ELA destacó el importante trabajo organizativo realizado para conseguir el convenio de empresa.



Petronor kontratak (Muskiz, Bizkaia)

Lau eguneko grebaren ondoren, Petronorreko kontratetako langileek (30 enpresa baino gehiagokoak) gehiengoz berretsi zuten asanbladan findegiarekin lortutako akordioa. Horren bidez, kolektiboaren oinarritzko lau aldarrikapen lortu ziren: langile guztiak subrogatzea, geldialdi plusa zabalitzea, arriskuen prebentzioa hobetzea eta enpresa bakoitzaren erreferentziatzko Hitzarmen Sektorialeko baldintzen gutxieneko ezarpena.



Orbelan Plásticos S.A. (ELA 7 UGT 2) - (Andoain, Gipuzkoa)

Orbelan Plásticos, 140 langile inguruko Andoaingo enpresa bat da. Enpresako hitzarmen berria negoziatzeko orduan, enpresak atzera pausuak eman nahi zituen, baldintza okerragoak ezarriz, nahiz eta lehendik ere txarrak ziren. Lau eguneko greba egin ondoren, enpresak negoziatzen hasia erabaki zuen eta ondorengo hobekuntzak lortu ziren: soldata igoera KPItik gora, hobekuntzak gaueko plusetan, aseguruetan eta lizentzietan. Borrokaren garrantziaz jabetuta, langile askok erabaki zuen afiliatzea.



PREST (ELA 4 CCOO 1) - (Ortuella, Bizkaia)

PREST es un centro especial de empleo en el que trabajan aproximadamente 100 personas con algún tipo de diversidad funcional. La empresa registró un ERTE que afectaba a 30 personas durante 365 días. ELA llevó a juicio el ERTE y la sentencia declaró nulo el ERTE, ya que la empresa había actuado de mala fe en el proceso negociador, llegando incluso a no permitir que la representación de la plantilla pudiese ser asistida por el sindicato.



Museo del Carlismo (Lizarra, Nafarroa)

En este servicio trabajaban tres personas con jornadas y sueldos precarios. Ante la negativa de EULEN de mejorar sus condiciones decidieron convocar una huelga para los sábados, domingos y festivos. El día anterior a la huelga se llegó a un acuerdo con mejoras en el sueldo y derechos para disponer de días de fiesta.

Roxall (5 ELA) - (Zamudio, Bizkaia)

Zamudioko Teknologia Parkeko farmazia-empresa bat da. Bigarren hitzarmen kolektibora bidean, aurre-akordio bat lortu zen martxoan. Aurre-akordioak urtebeteko indarraldiko hitzarmen bat jasotzen zuen, besteak beste, lorpen hauekin: ultraktibitate eta inaplikazio-klausulak, 2022rako 2021eko KPlaren soldata-igoera (% 6,5) eta 16 orduko lanaldi-murrizketa.

Ormazabal Protection & Automation - Opa (5 ELA) - (Igorre, Bizkaia)

Tras dos semanas de huelga, con seguimiento mayoritario en producción, se consiguió un acuerdo fin de huelga para renovar el pacto de empresa que venció en el 2020. Los contenidos más importantes: incrementos salariales cada año de IPC + 0,5% (con garantía mínima de 1,5%); incremento de categorías en producción, con una subida salarial media adicional del 7,6%

Bermeoko garbikuntza (Bizkaia)

Bermeoko garbikuntzako bi loteetako batean akordioa lortu zen martxoan eta, ondorioz, lote horretako langileek hitzarmen probintzian ezarritakoa baino %10 gehiago kobratuko dute betiko. Bermeoko garbiketa zerbitzua bi lotetan banatuta dago, alde batetik kirolegia eta bestetik udalaren beste eraikinak.

Winoa (ELA 5) - (Balmaseda, Bizkaia)

La empresa quería subcontratar la limpieza de los hornos. La plantilla hizo una asamblea para evitar la externalización, planteando hacer una huelga y haciendo que la empresa se echara atrás. Gracias a esa actitud de lucha, se evitó una externalización del trabajo.

Torras Papel - (LAB 9, ELA 4) - (Leitza, Nafarroa)

ELAk balorazio gazigozoa egin zuen Leitzako Torraspapel enpresan lortutako hitzarmenaren aurrean. Alde batetik, langileak zoriondu zituen negoziazioan eta 21 eguneko greban egindako borrokagatik. Baina lortutakoa (KPlaren eguneratzea) urrun geratzen zen langileek eskatzen zutenetik eta LABek egun batzuk lehenagora arte minimotzat jotzen zutenetik. LABek dauka gehiengo batzordean.



Sermanfer (1 ELA) - Bilbo

Sermanfer es una empresa con 9 personas trabajadoras que se dedica al mantenimiento del tranvía de Bilbo. Toda la plantilla está afiliada a ELA. Antes de la anterior y primera negociación colectiva a nivel de centro de trabajo, a la plantilla se le aplicaba el Metal de Bizkaia. Se hizo una convocatoria de huelga de 17 días y se llegó a un Acuerdo Fin de Huelga tras conseguir varias mejoras e incremento salarial.



UTE Urola Debaldea (Gipuzkoa)

Errepideetako mantentze lanak egiten ditu Urola Debaldea enpresak, Gipuzkoako Aldundiarentzat. ELAk gutxieneko %10eko soldata igoera ekarriko zuen hitzarmena lortu zuen bertan. Akordioarekin beste hobekuntza batzuk ere lortu ziren: urteko lanaldia 75 ordu murriztea, kontziliazioan eta plusetan hobekuntzak, eta abar. ELAren ustez, lorpen horiek antolaketa onari eta %95eko afiliazioari zor zaizkio.



Autoescuelas de Bizkaia

La dinámica de movilizaciones que incluyó 40 jornadas de huelga permitió alcanzar un preacuerdo en el convenio de Autoescuelas de Bizkaia, que más tarde se ratificó en la asamblea de trabajadoras/es. El seguimiento de las jornadas de huelga y la fuerza demostrada por las personas en huelga en todo ese recorrido fueron imprescindibles para que la patronal pusiera sobre la mesa los contenidos que hicieron posible la firma del preacuerdo, siendo la caja de resistencia de ELA un instrumento imprescindible en este proceso. El preacuerdo también lo firmó CCOO, con representación en el sector, pese a que sólo apoyó las tres primeras jornadas de huelga. ELA hizo una valoración muy positiva del preacuerdo firmado, ya que se consiguió reactivar un Convenio que llevaba 12 años muerto y mejorar las condiciones de las trabajadoras en situación más precaria.

12 urtez 'hilda' egon zen Hitzarmen bat berpiztea eta egoera prekarioenean zeuden langileen baldintzak hobetzea lortu zen.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/53Z6x>



LORPENAK

- **%36ko** soldata **igoera** bermatua, Hitzarmenak izango duen lau urteko indarraldian
- **Kategoria** igoera batzuk
- Lanaldi **hobekuntzak** kolektibo feminizatu eta prekarioentzat
- **Hobekuntzak** ordutegietan, gaixotasun bajetan, oporretan eta beste hainbat arlotan

Elkarrizketa

Ana Alonso Español

Autoeskolako langilea

»¿Cómo es que habéis estado 12 años sin actualizar el convenio?

Por falta de conciencia sindical. Además, hay que tener en cuenta que el sector está muy atomizado con muchas empresas que tienen una plantilla pequeña.

»¿Qué es lo que hizo cambiar la situación?

Poco a poco fuimos tomando conciencia. Primero creamos una asociación de trabajadores y trabajadoras. A partir de eso, haciendo asambleas y reuniones nos dimos cuenta de que necesitábamos ayuda y acudimos a ELA.

»¿Qué pasos disteis antes de ir a la huelga?

Estuvimos intentando negociar durante meses pero no conseguíamos avances. Hasta que hicimos una huelga de 40 días. Entonces, sí.

»¿Recurrísteis a la caja de resistencia?

Sí. Creo que es fundamental, porque si una huelga se alarga no hay forma de aguantar.



»¿Cómo valoras el convenio?

Muy positivamente. El incremento salarial ha sido significativo para todo el sector, pero, además, quiero recalcar que las personas que trabajan en la administración de las empresas, casi todas mujeres, tenían unas condiciones laborales bastante precarias y gracias al convenio se han conseguido mejoras para ese sector feminizado.

»¿Algo más que te gustaría recalcar?

Sí. Es un cliché pero la "unión hace la fuerza". Mientras cada una andaba por su lado no conseguíamos nada. Una vez que nos unimos, dimos un gran paso adelante. Y ahora que seguimos unidas podemos dar más.



Iruñeko Kontserbatorioa

ELAk behin-behineko irakasle bat mugagabe ez-finko gisa aitortzen duen epaia lortu zuen apirilean. Sententziari esker, Goi Mailako Musika Kontserbatorioan irakasle den langileak behin-behineko izateari utzi zion. Iruñeko lan-arloko 3. epaitegiak arrazoia eman zion ELAk aurkeztutako salaketan eskatutakoari. Sententziak dio, “administrazio mandatuarekin lotzen duen kontratazio administratiboak lan-harreman mugagabe ez-finkoa estaltzen duela”, “administrazio-kontratazioan iruzur egiteagatik” (...) “jarduera bera eta lantoki berean

egiten ari delako” (...) eta “auzi-jartzailea egiturazko lanpostu bat betetzen ari delako”.

ELAk proposamen zehatz bat aurkeztu izan dio sarritan Nafar Gobernu Funtzio Publikoari, baita Hezkuntza Departamentua edo Osasunbideari ere. Borondate politiko kontua da behin-behinekotasunarekin amaitzea. Bitartean, ELAk jarraituko du epaitegietan ere langileen eskubideak defendatzen.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/F58hk>



LORPENAK

- Gracias a la sentencia, un profesor del Conservatorio Superior de Música de Navarra **dejó de ser trabajador temporal**. Ello abre la vía a la consolidación de parte de la plantilla en los centros públicos

Deia (ELA 9/9) (Bizkaia)

Apirilaren 8an greba batzordea eta Deia zuzendaritza akordio batera iritsi ziren, hiru astez greban egon ondoren. Akordiaren eduki garrantzitsuenak hauek ziren: birkolokazioen bermea, nahi zuten guztiak birkolokatzeko eskubidea, borondatezko irteera pizgarriak bidegabeko kaleratzearen balioarekin, 2024ko ekainaren 30era arte kaleratzerik ez izatea, Deia langileentzako soldata-igoera, % 2ko igoera 2022an (2009tik soldata igoerarik gabe zeuden).

Ez zen lortu Boroako errotatiba itxiera ebitatzea, baina gutxienez birkokatze ugari lortu zen. Errotatibako kolektiboaren batzarrak aho batez onartu zuen erabakia. Grebaren kudeaketa oso zaila izan zen bi aldeentzat. Deiak kolpea hartu zuen, egunkaria ez baitzen 3 astez kalean egon baina langileek ere une latzak pairatu zituzten. Azkenean errotatibako langileek onartzeko moduko konponbide bat aurkitu zen.



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



LORPENAK

- Garantía de **recolocación**
- Salidas voluntarias incentivadas
- Garantía de no proceder a despidos hasta el 2024
- **Incremento salarial** para el personal de **Deia del 2%** (congelado desde el 2009)

Bizkaiko epaitegietako garbitzaileak

Bizkaiko Epaitegietako Garbiketa zerbitzuan akordioa lortu zuen ELAK soldata arrakalarekin amaitzeko. Sacyr Facility enpresa arduratzen da Bizkaiko Epaitegietako garbiketaren azpikontratazioaz. Enpresarekin izandako akordioarekin, ELAK soldata arrakala murriztea lortu zuen, bai soldatetan, bai kontratu partzialetan. Ia 2.500 euroko aldea zegoen epaitegietako garbitzaileen eta balio bereko kale garbiketak egiten zituzten Gipuzkoako sektore maskulinizatuaren artean. Martxoaren 21ean hasitako grebari esker, alde hori murriztea lortu



zuten. Borroka horrek Bizkaiko eraikin eta lokalen garbiketako hitzarmen sektorialaren negoziazioan ere hainbat erreferentzia ezartzen laguntzen du.

LORPENAK

- **Incremento salarial**
- Cobertura de vacantes y creación de **bolsas de trabajo**
- Ultraactividad indefinida del acuerdo
- Cláusulas que impiden la inaplicación de las condiciones, etc.

La diferencia salarial entre el colectivo que trabajaba limpiando los juzgados y otro sector masculinizado que realiza trabajos de igual valor, como es la limpieza viaria a nivel sectorial en Gipuzkoa, ascendía a casi 2500 euros.

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



Mercabilbao (ELA gehiengo absolutua) (Bizkaia)

Tras 10 años sin renovar el convenio provincial de Frutas, Verduras y Plátanos se llegó a un preacuerdo que afectaría a 29 empresas del sector donde trabajaban aproximadamente 550 trabajadores y trabajadoras. El acuerdo recoge varias subidas salariales.

Muskiz, Urduña eta Gueñesko araztegiak (Bizkaia)

Hiru urteko negoziazioa izan ondoren eta hilabete bateko greba deialdi bat tarteko, akordioa lortu zen araztegietan. Lortutakoan artean daude: inaplikazio klausula jasotzea, 2020tik 2022 arte %5,75 eko igoera soldatetan (2020 1% 2021 1,25% eta 2022 3,50), abenduak 24ko eta 31ko arratsaldetan lanik ez izatea, eta gehiago.



Integración de Servicios Navarros Nuevos

ELAK ez zuen ISNN enpresako hitzarmena sinatu nahikoa ez dela iritzi. 24 eguneko grebaren ondoren, UGT, CCOO eta LAB sindikatuek hitzarmen-aurreakordioa sinatzea erabaki zuten.

Aldarrikapenetako bat zen aldi baterako kontratuak mugagabe bihurtzea eta kontratu partzialak lanaldi osokoak izatea. ELAK antolatuta jarraitzeko deia egin zien langileei, lan-baldintzak hobetzeko aukera berriak egongo direlako etorkizunean.



Zergatik da ELA hain eraginkorra?

ELA da Euskal Herrian lan baldintzak eta bizi baldintzak hobetzeko hitzarmen eta akordio gehien lortzen dituen sindikatua (300 baino gehiago urtero: enpresetan, sektoreetan...). Ez da lan makala eta baliabideak behar dira. Enpresariek bere irabazien zati bat langileei emango die **soilik aurrean borroka mantendu ahal izateko baliabideak dituen sindikatua badu.**

¿Por qué ELA es tan eficaz?

ELA es el sindicato que más convenios y acuerdos logra en Euskal Herria (más de 300 cada año: empresas, sectores...), y siempre con una mejora de las condiciones laborales y de vida. Eso no es fácil, ni se consigue a la primera. Una empresa solo cede parte de sus beneficios si ve que enfrente **hay un sindicato con recursos para afrontar un conflicto**, y eso solo lo puede garantizar ELA.

EITB

ELAren eta EITBren arteko negoziazioan egindako aurrerapenei esker, 382 lanpostu finkatzeko prozesua hasi zen iaz. Zehazki, prozesua amaitzean, 219 plaza izango dira telebistan, 106 irratian, 21 Entean eta 36 Eitb-Neten. 2022aren hasieran, behin-behinekotasuna % 42tik gorakoa zen, urteetan zuzendaritzak enplegu prekarioa sustatu ondoren.

ELAren ordezkariak lanketa sakona egin ondoren egonkortzeko plazak azalera ziren EITBn. Eta are gehiago, behin-behinekoak ziren ehundik gora langileri lanpostu finkoa emateko akordioak lortu ziren. Batetik, ETBko langile batek salaketatik eratorritako Auzitegi Gorenaren sententzia bati esker, bestetik AENA enpresa publikoko beste sententzia bat baliatuta, eta Iceta Legeak baliatu zituen estabilizazio neurriek esker. Horrela, behin-behinekotasuna %42tik %15era jaitsiko da.

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



382
plazas

LORPENAK

- Se consolidarán **382 plazas**
- La temporalidad bajará **del 42% al 15%**



Elkarrizketa

Miren Josu Arrazola Hernandez

ETBko erredaktorea

» Kontatuko diguzu nola sortu zen arazoa eta nola joan zen handitzen?

Betidanik, ia hasieratik behar ziren baino plaza gutxiago atera dituzte ETBn eta azken urteetan lan eskaintza publikorik ere ez da egon apenas. Baina programazioa luzatu egin da eta produkzioak ugaltu. Langile beharra zegoen eta bi modutara jokatu dute. Batetik egiturazkoa izan beharko litzatekeen enplegu asko kanporatu egin dute eta bestetik, iruzurreko kontratazioa egin dute, behin eta berriz, urteak joan eta urteak etorri. Horren guztiaren ondorioa da, adibidez, lankide batzuk 30 urte baino gehiago daramatela lanean plaza finkatu gabe. Horiek eta beste asko iruzur egoeran egoteagatik mugagabe ez finko egin ditu justiziak. Orain horiek guztiek euren plazak finkatu behar dituzte.

» ETBko zuzendaritzak bazekien jokabide hori ez zela zuzena...

Bai noski, aitzakia izan da beti legebiltzarrak ezarritako plantilla ezin zela handitu. Bestalde, behin-behineko langile kopuru handia egonik aldarrikapena eta borroka desaktibatu egiten da neurri handi batean sufritzen duten ziurgabetasunagatik. Horrekin batera, lanpoltsa gardenik ere egon ez denez, kontratazioa egiteko eskuak libre izan dituzte zuzendaritza guztiek.

» Behin-behinekotasuna %42tik %15era jaitsiko da. Gehiago egin daiteke?

Behin-behinekotasuna are gehiago murriztu beharko litzateke, noski. Gure erronka da egonkortzea bukatu bezain pronto egiturazko plantilla negoziatzea. Oraindik ere murriztu geratuko bait zaigu lantaldea. Horren ondorioz, zailtasunak daude hitzarmenak langileoi ematen dizkigun eskubideak bermatzeko. Izan ere egun libreak, lan egunen arteko atsedanak, oporrak kokatzea... askotan oso kolokan dago hori guztia.

» Langile batzuek poz handia hartuko zuten... kopuruak baino haratago, pertsona jakin batzuen bizitzetan eragiten dute gauza hauek...

Egonkortzea bukatu arte poza baino, urduritasuna egongo da. Jakina baita denek ezingo dutela plaza finkatu eta batzuk kaleratuko dituztela. Edonola ere, egia da langile batzuk oso pozik daudela. Izan ere, 2022ko udaberrian 56 plaza finko eman ziren, ELAk Auzitegi Goreneraino eraman zuen auzi batean lortutako sententziari esker. Ondoren, Eusko Irratiko ELAk AENA enpresako sententzia bati helduta beste akordio bat lortu zuen eta hori baliatuta ETBn beste 23 plaza eman ziren. Orain Iceta legekoak falta dira, 136 plaza, eta beste 4 plaza arrunt ere atera dira.



Arabako kirol kudeaketa

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/ZJth9>



Akordioa lortu eta langileek bertan behera utzi zuten lan baldintzak hobetzeko deituta zegoen greba. KPIa bermatzen duen soldata-igoeraz gain, hainbat hobekuntza sozial eta ekonomiko jasotzen ditu akordioak.

Negoiazioa bi urtez luzatu zen, prozesu gogor batean, patronalaren etengabeko blokeoa zela eta; ez zituen langileen beharrak entzun nahi izan, greba deialdia egin arte. Halako sektoreetako borroka sindikalek aparteko zailtasuna dute azpikontratazioengatik. Izan ere, Udalek zerbitzuak merkeago eskaintzen dituzten enpresak saritzen dituzte zerbitzuen esleipenetan, eta Gasteizko Udalak eta Urtaran alkateak erakutsitako jarrerak horixe bera berretsi dute. ELAk balorazio positiboa egin zuen, akordioak langileen eskaera nagusiak jasotzen zituelako eta prekaritateari aurre egiteko tresna bat izango delako.



LORPENAK

- **Reducción** de jornada
- **Antigüedad**
- Desplazamientos
- **Incrementos** salariales

Aernnova Ingeniería (ELA 12 CCOO 2) - (Araba)

Después de 4 días de huelga se llegó a un acuerdo para el primer convenio de empresa de las Ingenierías de Aernnova. El acuerdo recoge: equiparación salarial e incremento para los colectivos más precarios, incrementos vinculados a IPC para toda la plantilla, reducción de jornada anual de 16 para el último año de vigencia del convenio (2022-2025), derechos de desconexión digital y teletrabajo y cláusulas de blindaje contra las reformas laborales.

Garaia (Mungia, Bizkaia)

Es una cooperativa de frutas y hortalizas con una plantilla de 32 personas que distribuye los productos a los supermercados. Se consiguieron varias mejoras: jornada de 1720 horas, incrementos salariales del 6,60 %, varias subidas de categorías, algunas pequeñas mejoras en las licencias, y mejoras en las incapacidades y enfermedades, etc.

Irizar e-mobility (8 LAB, 1 ELA) (Aduna, Gipuzkoa)

Irizar E Mobility, empresa de la cooperativa Irizar, está en Aduna. Tiene unos 250 trabajadores y ELA tiene un delegado de 9. Se empezó a negociar un pacto de empresa en el que se pedía la subida del IPC, algunos ascensos de categoría y una reducción de jornada. La empresa no quería negociar y la plantilla inició una huelga indefinida. Al final no se consiguió un convenio pero si un pacto con subidas salariales y de categorías, etc.

UTE Elexalde (Enviser) (Bizkaia)

Se logró un incremento del 2% a principios de año, y, más tarde se consiguió un 4,3% mas. Se aplica en todos los conceptos (se utiliza el IPC de Bizkaia). En el 2023, incremento del 2% en todos los conceptos de la nómina + 300 Euros no consolidables. Ya estaban implantadas las 35 horas semanales y se consiguió otro día de libre disposición.

Etxetek (Gipuzkoa)

Etxetek-eko langileek bertan behera utzi zuten greba mugagabea, Aita Mennirekin akordioa sinatu ondoren. Hogeita lau egunez luzatu zen grebari esker, soldata igoerak eta landordu murrizketak lortu zituzten langileek. Aita Menni enpresak kudeatzen du Gipuzkoako Foru Aldundiko Etxetek zerbitzua.



UTE Kantauri Bizkaiko Ibaiak - Eulen

Se llegó a un acuerdo hasta el 31 de diciembre de 2023. Se consiguió que paguen el plus tóxico penoso al 100%. Además, se recogieron por escrito 5 subidas de categoría y una serie de condiciones que existían anteriormente, ya que la empresa Eulen no las estaba aceptando. En 2024 hay que renovar el pliego y habrá que trabajar el convenio de equiparación con Gipuzkoa.



Mercabilbao garbitzaileak (Bizkaia)

Mercabilbaoko garbitzaileek akordio bat lortu zuten iaz, 2024ra arte soldatak KPIaren arabera igoko direla bermatzen duena. Langileek 2018tik zuten iraungita hitzarmena, eta, luze negoziatu ondoren, langileen antolakuntzari eta sindikalizazioari esker, soldatak 2019tik 2024ra KPIren arabera igotzea lortu zuten, beste hobekuntza batzuen artean.



Sondikako lorezainak (Bizkaia)

Eulen enpresarekin ematen dute zerbitzua. 2020ko abenduan hitzarmena bukatu zen. Maiatzaren 6tik aurrera greba mugagabean egon ondoren, akordioa lortu zuten: soldata igoerak, norberaren gauzetarako 7 egun edukitzea, eta beste hainbat baldintza hobetzea.



Talleres Eléctricos Oyal (ELA 1) - (Bilbo)

Tras casi dos meses de huelga indefinida se consiguió un acuerdo fin de huelga. El conflicto surgió porque la empresa se negaba a incrementar el IPC del año anterior. En la huelga hubo momentos de sufrimiento, entre otros, porque la empresa sustituyó las personas en huelga con autónomos. Finalmente, aunque no fuera un Convenio, se logró un acuerdo en contenidos muy satisfactorio.



CAF-Irun, garbitzaileak (Gipuzkoa)

Irungo CAFeko langileek ekainean lortu zuten jornalak Beasaingoko lankideen soldatekin parekatzea. 12 eguneko grebaren ondoren, lortu zuten CAF enpresaren Irungo lantegiko garbitzaileek Beasaingoan hitzarmen bera aplikatzea. Parekatze horrek, halaber, hobekuntza nabarmenak ekarri zizkien lizentzia eta baimenetan.

Hasiera batean greba deitu zuten maiatzaren 18tik 31ra. Ekainaren 1ean ISS enpresak hartu zuen garbitasunaren kudeaketa eta akordiorik lortu ezean greba mugagabea egiteko asmoa erakutsi zuten langileek baina azkenean CAFek ISSekin negoziatzea erabaki zuen eta ekiparazioa lortu zen.

Langileen kolektiboak azpimarratu zuen borrokari esker lortu zituztela hobekuntza horiek. 8 langile, 8 afiliatu, 8ak borroka honetan. Eta horri esker, 8 langile prekario gutxiago Gipuzkoako garbiketan.



EKAINA

LORPENAK

- **Equiparación** con las compañeras de Beasain
- **Incremento** salarial medio del **26,5%**
- Mejoras sustanciales en licencias y permisos

8 personas en la plantilla, 8 personas afiliadas a ELA

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/kWH4U>



Elkarrizketa

José Carlos Nuevo Sanchez

Trabajador de limpieza

»¿Cómo surgió el conflicto?

Nosotros nos encargábamos de la limpieza de la CAF en Irun. Hay otra plantilla que se encargaba de la limpieza de la CAF en Beasain. Nos contrataba la misma subcontrata y nos dimos cuenta de que teníamos condiciones laborales bastante peores.

»Y se lo planteasteis a la empresa...

Eso es, pero nos decían que aquello es Beasain y esto Irun. En realidad nos daban a entender que ellos eran muchos, y nosotros éramos pocos y que nunca conseguiríamos nuestras reivindicaciones por esa falta de fuerza.

»¿Qué se puede hacer en un caso así?

Primero informarte, porque nosotros no sabíamos cómo poner en marcha un proceso de negociación y movilización. Ahí el sindicato nos ayudó mucho.

»¿Qué más?

Concienciarte. Al principio había dudas en la plantilla pero poco a poco fuimos animándonos. Al principio éramos 4 personas afiliadas de ELA y al final 8 de 8.

»Al final conseguisteis la equiparación...

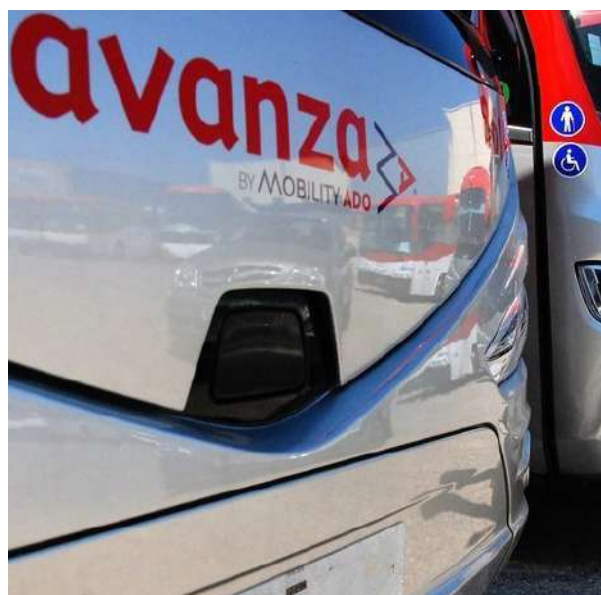
Sí, saber que toda la plantilla estaba unida hizo que aceptaran nuestras demandas. Además me gustaría recalcar que la lucha nos ha ayudado a estar más unidos.

Avanza Bizkaibus (ELA 6, UGT 4, USO 2)

Avanza Bizkaibusen aurrekordioak KPItik gorako soldata-igoera eta 10 kontratu mugagabe lortu zituen. 340 pertsonentzako hitzarmen berria 10 eguneko grebaren ondoren sinatu zen. Plantilla osoak jarraitu zuen greba. Hitzarmen hau sinatzeak hobekuntza ekonomiko handiak ekarri zizkien langileei eta haietako hamar mugagabe bihurtuko dira. Aurrerantzean, egiturazko lanpostuak beteko dituzte, prekarietateari eta lan egonkorra emateko beharrari aurre eginez. Gainera, txanda-kontraturako sarbidea bermatu zen, eta, beraz, sustapeneko behin-behineko langileei ere bermea ematea lortu zen; ordaindutako lizentzien kapitulua ere hobetzen zen, eta zerbitzua hobeto antolatzeko beste barne-kapitulu batzuk ere bai.

Nolanahi ere, ELAk lanean jarraituko du Bilbobus eta Bizkaibuseko gainerako operadoreen plantillak antolatzeko, eta lan-baldintzak hobetzeko.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/OAmY4>



LORPENAK

- **Incremento** salarial superior al 15 % si el IPC se mantiene en su evolución actual:
- Se convierten **10 puestos en indefinidos**
- Otras mejoras en licencias y organización

Medical Óptica (ELA 10)



ELAk % 17ko soldata igoera jasotzen duen Bizkaiko eta Arabako Medical Optica enpresako lehen hitzarmena lortu zuen ekainean. Bizkaian 180 langileri eta Araban 40 langileri ezartzen zaie hitzarmena. Mobilizazio eta borroka prozesu baten ondorioz, enpresako 220 langileek hobekuntza nabarmenak lortu zituzten beren lan baldintzetan: soldata igoera garrantzitsuaz gain, larunbat eta jaiegun gehiago izango dituzte libre, opor egun gehiago eta klausula sozialak hobetuko dituzte kontziliazioa hobetzeko.

Informazio gehiago
<https://labur.eus/RW9HL>



LORPENAK

- **Primer convenio** de empresa
- **Subida** salarial del 17%
- Libranza de 16 sábados al año
- Otras mejoras

Kolektibo antolatu eta sindikalizatu baten mobilizazioari eta borrokari esker lortu zen hitzarmena, izan ere, lau greba eguni hasiera ematea aurreikusia zuten langileek eta horren ondoren etorri zen hitzarmena. Honek, argi uzten du greba beharrezko tresna dela lan baldintzak hobetzeko eta akordio onak lortzeko.



Linamar (ELA 5) (Gasteiz)

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



ELA consiguíó un acuerdo en Linamar Tooling (antigua Uribesalgo) por el que se recuperó y se blindó la aplicación del convenio y se dejó de lado la flexibilidad que quería imponer la empresa. El acuerdo puso fin a la huelga indefinida que la plantilla estaba llevando a cabo desde el 2 de mayo.



Con este acuerdo, se recupera el convenio que la empresa daba por finalizado y se blinda su aplicación ante cualquier modificación.

Además, el acuerdo recoge incrementos salariales, que la paga de fin de año sea para toda la plantilla y no esté sujeta a ningún tipo de concepto variable y la reducción de la jornada anual en 7 horas. Además, no se pondrán en marcha los mecanismos de flexibilidad que la empresa quería imponer.

Con todo esto se pone fin a un largo proceso de lucha, donde la organización, la sindicalización y la huelga fueron claves para lograr un buen acuerdo.

LORPENAK

- Soldata igoerak
- Urte amaierako ordainsaria plantilla osoarentzat izatea
- Urteko lanaldia 7 ordutan murriztea
- Enpresak ezarri nahi zituen malgutasun mekanismoei uko egitea

Basurto OSI (Bilbo)



ELA logró el fin de la discriminación salarial de las celadoras y celadores de los PAC de Bilbao. Se trata del reconocimiento del complemento del 4% para este personal en la OSI Bilbao Basurto, lo que supone un paso más en la equiparación salarial de todo el personal de Osakidetza. Este reconocimiento vino tras el anuncio por parte del sindicato de una movilización prevista para el mes de junio. Ante esta acción, la Dirección de la OSI Bilbao-Basurto se vió obligada a abonar a las celadoras y celadores del PAC el citado complemento.

Este colectivo, si bien presta servicios en los Puntos de Atención Continuada (PAC), también presta servicios en las áreas de Atención al Paciente de los centros de salud, realizando las mismas funciones que las y los Auxiliares Administrativos del centro. No obstante, hasta el momento no se les había abonado el complemento del 4% que sí cobraba el resto del personal.

Bilbo-Basurto ESiko EAGen aldarrikapen bat konpontzeke dago oraindik, eta hori plantilla handitzea da

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/8RNrJ>



LORPENAK

- Bilboko EAGetako zelariiek jasotzen zuten **soldata-diskriminazioari amaiera** ematea

Aztertzen (Araba)

Aztertzen enpresak 20.000 euro inguru ordaindu beharko dizkie Arabako Etxez Etxeko Laguntza Zerbitzuko ELAko 10 afiliaturi pandemia garaian zerbitzua eteteagatik. Sindikatuak jarritako demandari esker, Gasteizko Lan Arloko 3 zenbakiko epaitegiak berretsi du enpresak bere kabuz erabaki zuela zerbitzua etetea, langileekin ezer adostu gabe.



Bermeoko garbikuntza II (Bizkaia)

Bermeoko garbikuntzako langileek amaiera eman zioten grebari, hitzarmen probintzialaz aparte % 10eko igoera lortu ondoren. Bederatzi hilabetez luzatu zen grebaren ondorioz, lehenago udaleko beste loteko langileek lortutako moduko hobekuntzak lortu zituzten.



Cromo Europa (Basauri, ELA 1)

Empresa con una plantilla de 20 personas que trabaja como contrata en Arcelor Etxebarri. Les aplicaban el convenio sectorial del metal de Bizkaia con algunas mejoras. Tras una negociación se consiguió un acuerdo con incremento salarial, y varios pluses y mejoras.



Trabajadoras auxiliares de Guedan - Bilbao

Tras 63 días de huelga, la plantilla de trabajadores auxiliares de los polideportivos de Bilbao de la empresa Guedan alcanzaron un acuerdo con importantes mejoras para sus condiciones. El acuerdo incluye un incremento del 21,67%, además de establecer la contratación a tiempo parcial y el complemento de bajas al 100%.



Gasteizko Udala

Gasteizko Lan Arloko 3 zenbakiko Epaitegiak aintzat hartu zuen ELAko Gasteizko Udalaren aurka sartu zuen gatazka kolektiboa, eta legearen aurkakotzat jo zuen enplegu gazteentzako planen eta eskualdeko planen lan-baldintzak prekarizatzeko udalak egindako alde bakarreko hitzarmenaren aldaketa, hitzarmen kolektiboak adierazten duenaren soldataren erdia ordaindu nahi baitzuen.

Landazabal (ELA 4, CCOO 1) - (Bergara, Gipuzkoa)

lazio azaroan Eibarko Lan Arloko Epaitegiak arrazoia eman zion langileen ordezkari eta Landazabal enpresak Gipuzkoako Metalaren hitzarmen kolektiboa aplikatu behar zuela adierazi zuen. Enpresak helegitea jarri zuen, eta Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiak (EAEAN) arrazoia eman zien berriro langileei. Beraz, Gipuzkoako metalaren hitzarmena aplikatu beharko dute aurrerantzean.



Gipuzkoako ostatugintza

Uztailean, ELAk akordioa lortu zuen Gipuzkoako ostatugintzan soldatak KPlaren arabera eguneratzeko, lanaldia murrizteko eta ratioak hobetzeko. Lantokiz lantoki egindako lanketaren eta langileek erakutsi zuten indarraren ondorioz, patronalak sindikatuaren proposamenak onartzea erabaki zuen.

Gero, sektoreko ELAko ordezkarien onespenerekin berretsi zen hitzarmenerako akordioa eta uztailaren 7, 8 eta 9rako deituta zegoen greba bertan behera geratu zen. ELAk %67 baino gehiagoko ordezkariak du Gipuzkoako ostatugintzan.

LORPENAK

- **Actualización** de salarios **según IPC**
- Obligación de regular los ratios para las camareras de pisos
- **Horarios nocturnos** se complementan al **25%**.
- Reducción de 7 horas anuales
- Se mantiene el **artículo 25º** que complementa el salario en casos de ERTEs exonerados, como fue el caso de la Covid



Elkarrizketa

Anabel Etxegoien Zubillaga

Ostatugintzako langilea

»Zein da ostatugintzako langileen egoera?

Prekarietate handia dago. Kontratuen aldetik fijo-diskontinuo asko eta toki gehienetan lan asko eta langile gutxi.

»Greba aurretik negoziatzen saiatu zineten?

Bai, hainbat batzar egin genuen baina ez zuten ezer onartzen. Egoera txarra zela esaten ziguten eta "pandemia" edo "Ukraniako gerra" bezalako aitzakiak jartzen zizkiguten. Baina bitartean turismoa gorenean zegoen eta bazegoen lana eta negoziotia.



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



»Pandemiak bereziki eragin zizuen?

Bai, eta horren harira, hor badago 25. artikulua deritzona, horrelako kasuetan aplikatzeko eta kasu askotan ez zuten aplikatu nahi izaten.

»Orain akordioarekin artikulua hori aplikatzea lortu da eta beste gauza batzuk ere bai...

Bai, aurrerapausu bat eman dugu eta, soldata igoeraz gainera, adibidez pisuetako langileentzako ratioak lortu ditugu eta hori kristona da. Beste hobekuntza batzuk ere lortu ditugu.

»Zer azpimarratuko zenuke borroka honetatik?

Asanbladen eta antolaketaren garrantzia. Hasieran ez zuten ezer negoziatu nahi. Greba baino bi egun lehenago ez geneukan ezer... baina ikusi zutenean langile gehienak asanbladetan parte hartzen ari zirela, konturatu ziren, auzia serioa zela, "hemen txantxa gutxi!". Orduantxe erantzun zuten, langileen antolaketa ikusi zutenean.

»Besterik esan nahi duzu?

Akordioa 2024ra artekoa dela eta hurrengorako lanean hasi beharko dugula!

Alconza Irizar (Berango, Bizkaia)

151 egunez enpresaren ekoizpena erabat geldirik eduki ondoren, Alconza Irizar Groupeko langileek amaiera eman zioten grebari, akordio batera iritsita. Lan Harremanetarako Kontseiluak-en (LHK) sinatu zen akordioa, eta ondorioz, enpresak ezin izango du enplegu erregulazioko espedienterik egin enpresa batzordearekin adostu ezik, 2025eko abenduaren 31ra arte. Beraz, Alconzaren etorkizuna eta lanpostuak bermatu egingo dira.

Hala ere, ezin dira ahaztu kaleratutako 25 lankideak. EAeko Auzitegi Nagusia enplegu erregulazioko espediente gauzatzeko aukeraren aldekoa izanik, ez zen lortu kaleratuak berriz lanpostura itzultzea. ELAk epaiaren aurkako errekurtsioa aurkeztu zuen; enpresak ez zuen hori gertatzea nahi.

Aldi berean, kaleratutako langile guztientzako lan poltsa bat sortzea erabaki zen, eta lehenasuna izango dute Alconzan egingo diren kontratazioetan. Nahiz eta epaia aurkakoa izan, erakundeek babesik eduki ez, eta CCOO sindikatuak eskirolajea egin zuen, grebari amaiera eman zion akordio bat lortu zen langileen borrokari esker.

No se pueden olvidar los 25 compañeros y compañeras despedidas.

Informazio gehiago:
Akordioa Alconza Irizarren
<https://labur.eus/247hI>



LORPENAK

- La empresa no podrá hacer ningún expediente de regulación de empleo sin acuerdo con el comité de empresa hasta el día 31 de diciembre de 2025, con lo que **se garantiza** el futuro de Alconza y los **puestos de trabajo**. Se crea una **bolsa de trabajo** para todas las **personas despedidas**, que tendrán prioridad en la contratación en Alconza.

Arabako esku-hartze soziala

Lau greba egun egin ondoren, ELAk aurreakordioa lortu zuen Arabako Esku-hartze Sozialerako hitzarmenerako.

Aurreakordioari esker, langileen erosteko ahalmena bermatuko da. KPIari lotutako soldata-igoerak eta hiru urtean lanaldia 30 orduz murriztea jasotzen du aurreakordioak. ELAk %54 inguruko ordezkaria du negoziazio mahaian. Erosteko ahalmena ziurtatzeaz gain, sektoreak eskatutako hobekuntza nagusiak jasotzen ditu aurreakordioak, eta nabarmen hobetuko ditu sektore feminizatu horretako mila langileren lan baldintzak.



ELArentzat, sinatutako aurreakordioa ez zen borobila, eta greba eta dinamikak jarraitu bazuen, akordio hobea lortzeko aukerak zeuden baina, borrokari esker, aurrekoa baino egoera hobea lortu zen langileentzat.

Afecta a más de 1100 trabajadoras, en un sector feminizado.

Se hicieron cuatro días de huelga, 3 de ellos entre todos los sindicatos y uno de ellos convocado sólo por ELA.

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



LORPENAK

- Incrementos salariales con el IPC
- Reducción de jornada anual
- Tres días más de vacaciones
- Mayor plus de antigüedad
- Pluses, licencias, etc.



Grupo CIE (Araba)

Lo que se vende como imposible es posible. Gracias a la organización y lucha de ELA, se consiguieron en las empresas de CIE Automotive de Araba subidas salariales superiores al IPC y reducciones de jornada, entre otros derechos. Recordemos que CIE Automotive es una empresa multinacional vasca, dedicada a la automoción, que cotiza en Bolsa. En 2021, ingresó



3.269,1 millones de euros, 13% más que en 2020, y obtuvo 267,5 millones de euros en beneficios, 44% más que en 2020; lo que supuso un reparto de 63,9 millones en dividendos.

Ante esto, ELA ha trabajado y trabaja en organizar y concienciar a todas las plantillas con el trabajo sindical

ELAk hainbat greba eratu zituen enpresaz enpresa, ekoizpena hainbat egunez geraraziz eta, borrokaren ondorioz, hitzarmenak lortuz.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/IN97B>



de sus delegados y delegadas, afiliados y afiliadas; porque las empresas no regalan nada, sino todo lo contrario. Ejemplo de ello es el intento por parte de la dirección de meter una subcontrata SGE para hacer el trabajo de la plantilla, cobrando 11.000 € anuales; intento que ELA denunció y consiguió echar atrás.

LORPENAK

- Enpresaren arabera aldatzen dira lorpenak baina, orokorrean, itunen eta hitzarmenen bidez, lanaldi **murrizketa handiak** eta **KPIaren gaintik** dauden **soldata igoerak** lortu ziren, baita lan baldintzen beste hobekuntza asko ere

Convenio de peluquerías de Navarra

ELA, con el 100% de representación, consiguió, además de mejorar el poder adquisitivo, mejoras en pluses y permisos y reducir la flexibilidad horaria a las 800 personas que trabajan en el sector.

Este convenio tiene una vigencia de 2021 a 2024 e incluye incrementos salariales por encima del IPC de cada año. Concretamente los salarios se incrementan un 1% con efecto retroactivo a 1 de enero de 2021, un 6,6% desde el inicio del año 2022 y un IPC +1% tanto en 2023, como en 2024. En estos dos años, si el IPC sigue en niveles tan altos como los actuales, se garantizaría que los salarios suban lo mismo que la inflación.

ELA valoró positivamente el acuerdo firmado, porque garantiza como mínimo el poder adquisitivo de las trabajadoras del sector, e incluso, si los IPCs volviesen a valores más moderados, se incrementarían los salarios por encima del coste de la vida, algo muy importante en un sector como el de peluquerías, donde los salarios no son elevados.

Soldatak bizitzaren kostuaren gaintik igotzea garrantzitsua da ile-apaindegien sektorean, soldatak ez baitira handiak.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/iaPy4>



LORPENAK

- **KPIaren gaineko soldata igoerak**, kontratu partzialetarako garraio-plusaren hobekuntza, ordutegiak hobetzea, ospitalazioko baimen ordainduak eta senideen medikuari laguntzeko baimenak hobetzea

Construcción de Gipuzkoa

ELA firmó el convenio de la construcción de Gipuzkoa que recogía los objetivos planteados desde un principio por el sindicato: la garantía del IPC, la reducción de jornada y los respectivos blindajes y garantías del convenio. Se celebró una asamblea y una amplia mayoría respaldó la propuesta. Aunque fuera un buen acuerdo, ELA afirmó que seguiría vigilante para que esas condiciones laborales legalmente establecidas se respetaran en cada una de las obras.



Limpiadoras de los edificios municipales de Gorliz (Bizkaia)

Las trabajadoras de la limpieza de Gorliz pusieron fin a la huelga, que duró más de un año, tras haber conseguido sus reivindicaciones: un nuevo complemento mensual en nómina que supone un incremento del 32% para el año 2023 y de un 44% para el año 2024, ambos incrementos superiores a los del convenio provincial de limpieza de edificios y locales de Bizkaia.



EHU-UPV

UPV-EHUKO administrazio eta zerbitzuetako behin-behineko 1.148 langileren kontsolidazioa ahalbideratzeko akordioa lortu zuen ELAk uztailean. Negoziazio prozesu neketsu baten ondoren, langileen kontsolidazioa bermatzeko prozesuaren gutxieneko irizpideak ezartzea lortu zen. Horri esker, unibertsitateko AZPko langileen behin-behinekotasuna %70etik %8ra jaitsiko da.

UTE Mediterraneoko ibaiak (Araba)

Después de 5 meses, se consiguió un acuerdo que dio fin a la huelga. Se consiguieron todos los objetivos fijados al comienzo de ésta: plus tóxico penoso al 100% que supone 13,52 euros al día desde enero de 2021; y retirada de sanciones a parte de la plantilla. Quedó pendiente para trabajar que en la redacción de los próximos pliegos se completen cuestiones relacionadas con el convenio de referencia.

EITB

Aurreko maiatzean, Eusko Irratian 106 plaza egonkortzeko akordioa lortu ondoren, ELAk zuzendaritzari planteatu zion, epaitegietara jo gabe, beste 39 langileren lanpostua finkatzea, izan ere, une horretan, hautaketa prozesu bat gainditu arren, plaza gabe eta iruzurrezko kontratu batekin zeuden lanean. ELAren eskariari erantzunez, EITBko zuzendaritzak 39 langile horiek automatikoki finkatzea adostu zuen.

Teknia Bilbao (ELA 5, CCOO 2, LAB 2) (Zierbena, Bizkaia)

Zierbenan kokatutako enpresak 114 langile ditu. Ituna iraunginta zegoen 2021etik eta enpresak ez zuen negoziatu nahi.

ELAk eta LABek greba-egunak deitu zituzten, Bizkaiko metalgintzako greba-egunekin batera eta azkenean akordioa lortu zen. Ez zen akordio ideala, itun bat baitzen eta soldata-igoerak eta plus jakin batzuk baino ez baitzituen jasotzen. Baina, aldi berean, borrorak antolaketa eta afiliazioa hobetzea ekarri zuen.



Deusto Unibertsitateko garbikuntza (Bizkaia)

Lan baldintzetan hobekuntza nabarmenak lortu ondoren, Deustuko Unibertsitateko garbiketa zerbitzuko langileek mobilizazioak etetea erabaki zuten. Ia urtebeteko borroka egin zuten eta, azkenean, greba mugagabea deitu behar izan zuten, zerbitzuaren azpikontrata daraman Sodexo enpresak lan baldintzak hobetzeko.

ELAk emakume horien konstantzia eta borroka goraiatu zituen. Erresistentzia-kutxak eman zien babesari eta euren borrokari esker, lan baldintzak hobetzea lortu zuten, Eraikinen eta Lokalen Hitzarmen Probintzialeko mahaiak ezarritakoa baino askoz gehiago lortuta.

Akordio hori lortzea, gainera, aurrerapauso eredugarria da prekarietatearen eta soldata-arrakalaren aurkako borrokan, 38 langileetako ia denak emakumeak baitira.

Consiguieron mejorar sus condiciones, muy por encima de lo que la mesa del convenio provincial de edificios y locales (Bizkaia) había firmado.

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



Elkarrizketa

Gorka Urrutia Duo

Representante de las trabajadoras

»¿Cómo se llega a una huelga así?

Se llega por tener unas malas condiciones laborales y querer hacer algo para mejorarlas. Antes hubo unos amagos de movilización pero no cuajaban.

»¿Y cómo llegaron a cuajar?

La pandemia fue un factor determinante. Las trabajadoras vieron que en la Universidad de Deusto los demás siguieron trabajando y a ellas las mandaron a casa. Se sintieron desplazadas y eso hizo que reaccionaran.



LORPENAK

- Incremento salarial del 22%
- Mejoras en jornada
- Consolidación de horas complementarias
- Licencias, etc

»¿Cómo se organizó la huelga?

Fuimos aprendiendo poco a poco. Hicimos huelgas de horas, de días, después de semanas... hasta acabar en una huelga indefinida. La huelga por horas, por ejemplo, fue perjudicial. Ahí aprendimos bastante.

»¿Cómo valoras el acuerdo?

El acuerdo es positivo. Nos fuimos a las vacaciones de agosto pensando que a la vuelta seguiríamos en huelga pero no, se consiguieron los mínimos exigidos. Un aumento de sueldo bien merecido.

»¿Se pueden hacer más cosas?

De hecho, después de la huelga, tenemos ya un par de sentencias a favor de las trabajadoras y ahora la plantilla está mentalizada para luchar si hace falta.

»¿Algo más que te gustaría recalcar?

Sí, que hasta ahora se les ha dado un trato diferente a las trabajadoras de la limpieza y ahora han conseguido ser tratadas con dignidad. Con más dignidad, por lo menos.

Plentziako kale garbikuntza (Bizkaia)

Plentziako kale garbikuntzako langileek akordioa lortu eta amaiera eman zioten apirilaren 11n hasitako grebari. Bost hilabete baino gehiago greban egin ondoren, langileek hainbat hobekuntza lortu zituzten, besteak beste: KPIa + % 3ko igoera indarraldiko urte bakoitzean (2023, 2024 eta 2025); lanbide kategoriaren igoera denentzat; eta norberaren gauzatarako bost egun hartzeko eskubidea. ELAk ordezkatzan ditu zerbitzuko lau langileak.

LORPENAK

- **Incremento del IPC + 3%** para cada año de vigencia
- Subida de categoría profesional para toda la plantilla
- Consolidación del derecho a disfrutar de cinco días de asuntos propios.



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



Erresistentzia Kutxa

Sindikatu erresistentzia kutxari esker, ELAk **1.323 euro** (ohiko kalte ordaina, gehienez norberaren ohiko soldataren mugarekin) ordaintzen dizkie afiliatu guztiei hilean, grebak dirauen bitartean, hau da, soldata jasotzen ez duten bitartean. **Gatazkak irabazteko eta akordio onak sinatzeko baliabide erabakigarria da.**

2022ean, **6.888 pertsonak** baliatu zuten erresistentzia kutxa. ELAk afiliazio kuoten bidez jasotzen dituen lau eurotik bat erresistentzia kutxara bideratzen du. Sindikatuaren aurrekontuaren ia %90 diru sarrera propioak dira. Beste modu batera esanda, autonomia da (2022eko diru sarreren grafikoa, gatzatxoa).

La caja de resistencia

La caja de resistencia del sindicato **abona a todas las personas afiliadas en huelga 1.323 euros** (indemnización ordinaria, con el tope de su sueldo habitual) **al mes mientras no perciban su salario, un recurso crucial para ganar conflictos y firmar buenos acuerdos.** Solo en 2022, 6.888 personas se beneficiaron de la caja de resistencia, una herramienta a la que ELA destina uno de cada cuatro euros de lo ingresado por cuotas de afiliación. Los ingresos propios suponen casi el 90% del presupuesto de ELA. Esa es la verdadera garantía de la autonomía del sindicato.





Cirmauto (3 ELA, Iruña)

En septiembre llegó la sentencia del TSJ de Navarra, por el que, estimando la demanda de ELA, se declaraban nulos los despidos de Cirmauto. Al estar la empresa sin actividad, la sentencia reconoce el derecho a despido improcedente y a salarios de tramitación. La sentencia, entre otras cuestiones, es relevante, ya que entiende que el cierre patronal planteado por la empresa, fue ilegal, y atentó contra el legítimo derecho de huelga.

La dirección de Cirmauto comunicó en octubre de 2021 su intención de despedir a las 28 personas de la plantilla y cerrar la empresa. Desde el primer momento, la plantilla se opuso al expediente de regulación de empleo (ERE) y peleó por el mantenimiento de sus puestos. Debido a que la empresa en ningún momento tuvo intención de negociar o proponer alternativas al cierre de Cirmauto, la plantilla inició una huelga indefinida a principios de noviembre. El ERE finalizó sin acuerdo y la lucha continuó en los juzgados.

La importancia de esta sentencia va más allá de lo ocurrido en Cirmauto. Es una advertencia clara a la patronal: a pesar de que la reforma laboral supuso que se pudieran realizar expedientes de regulación de empleo con mayor facilidad, no todo vale, y también en los juzgados se lucha.



Elkarrizketa

Amaia Iturrieta Iribarren

ELAko abokatua

» Nola sortu zen gatazka hau?

2021eko urrian, ezustean, enpresak langile guztiak kaleratzeko ERE bat egin eta enpresa bera "modu ordenatuan" ixteko asmoa zuela komunikatu zigunean. Erabaki horren aurrean, greba mugagabea deitu genuen eta langile gehienak bat egin zuten honekin.

» Honelako kasu batean enpresak ERE bat egiten du eta nola erabakitzen da auzitara joan daitekeen ala ez?

Konkurto/ERE taldekook enpresaren arduradun eta delegatuekin koordinatu eta egoeraren diagnosis egiten dugu aurretik eta gerora, behin negoziazio epea amaituta.



2,2 miloi
kalte
ordainetan

LORPENAK

- 2,2 milioiko kalte ordaina langileentzat

Enpresa jarduerarik gabe zegoenez, epaiak bidegabeko kaleratzea eta izapide soldatak jasotzeko eskubidea aitortu zuen

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



Orduan, ikusten badugu EREaren prozedura legala ez dutela bete edota honen baitan oinarritzko eskubideak, greba eskubidea kasu, urratu direla epaitegira jotzen dugu.

» Zein eragin dauka sententzia honek beste kasu batzuetarako?

Sententziak negoziatzeko fede txarragatik eta grebarako eskubidea urratzeagatik baliogabetzen du EREa. Nafarroako TSJan ERE gutxi inpugnatzen direnez, sententzia hau epaimahairen irizpideak ezarri eta ezagutzeko baliagarria da. Garrantzitsua da itxiera patronal ilegala egon dela berresten baitu eta gogor zigortu gainera EREa baliogabetu eta kalteordainak ezartzeraino.

» Borroka sindikalaz dihardugunean, gehienetan ez dugu epaitegiez pentsatzen. Zein pisu dauka borroka juridikoak?

Borroka juridikoa ERE prozesuetan presio elementu bat gehiago da, bai negoziazio epean, bai behin hau amaituta, EREa baliogabetzearen aukera arriskutsua baita enpresarentzat. Izan ere, hau epaitegira iristen den gehienetan guk berdindu ala irabazi dezakegu baina haiek asko gal dezakete.

Tecnalia

Mobilizazioei esker, Tecnaliak ez zuen gauzatu 15 lanpostu kanpora ateratzeko plana. Zamudioko (Bizkaia) eta Miñaoko (Araba) lantokietan lan egiten zuten 15 langileren lanpostuak externalizatzeko asmoa agertu zuen Teknaliak. Baina plantila berehala mobilizatu zen eta enpresak atzera egin behar izan zuen. Ez da lehenengo aldia Tecnalia horrelakoak egiten saiatu dena eta ELAren ustez aurrerantzean ere adi eta borrokarako prest egon beharko da lantaldea.



ELA zu zarelako...

ELAk autonomia dauka eta bere helburua langileen interesak defendatzea da. ELAk bakarrik esan dezake hori. Sindikatuak gauzak aldatzeko konpromisoa hartu du, konplexurik gabeko sindikalismoaren aldeko apustua egin du, beste gizarte eredu baten alde, genero ekitatearekin, euskararekin eta klimaren aldaketaren aurkako borrokararekin konprometituta. ELAk indarrak batzeko aukera ematen dizu, zuk nahi duzun tokiraino iristeko tresna da.

Hori guztia eta gehiago, zure beharrei erantzuteko zerbitzu guztiak barne, afiliazio kuota bakarraren truke.

Porque ELA eres tú...

ELA goza de total autonomía: solo nos guían los intereses de la clase trabajadora. Solo ELA puede decir esto. ELA se compromete a cambiar las cosas, apostando por un sindicalismo sin complejos, honesto y comprometido con otro modelo de sociedad, la equidad de género, la defensa del euskara y la lucha contra el cambio climático. ELA es la opción para sumar fuerzas, para llegar hasta dónde tú quieras.

Todo esto (y mucho más), a cambio de una cuota de afiliación que cubre todas las necesidades y servicios.





Arabako ehungintza (ELA %78)

ELAk Arabako ehungintzaren sektoreko hitzarmena sinatu zuen, sindikatuak hasieratik planteatutako helburu nagusiak jaso ondoren: soldata-igoerak, lanaldi-murrizketa, atsedeen-egunen aitortpena, erreformaren aurkako blindajeak eta, batez ere, digitalizazio prozesuetan sartu diren enpresa handiei mugak jartzea.

ELAk prekarietaterik gabeko sektore bat eskatzen du, non lana eta familia bateragarri egitea errespetatuko den eta enpleguen etorkizuna bermatuko den. Hori lortzeko, beharrezkoa da digitalizazioari mugak jartzea eta akordioan horixe da lortu den puntuetako bat. ELAk sektorearen %70etik gorako ordezkariak dauka. Borroka sindikalari esker lortutako garaipen handia da akordioa.

Akordioak aurrerapenak zekartzan arren, ELAk adierazi zuen legez ezarritako lan-baldintza horiek lantokiz lantoki defendatu beharko zirela.

Una de las prioridades para ELA es poner límites a la digitalización que viene a destruir el sector tal y como lo conocemos.

<https://labur.eus/pys1N>



Elkarrizketa

Andoni Castro Vivas

Secretario Federal de ELA Zerbitzuak

»¿Nos puedes explicar qué características tiene el sector textil?

Es un sector feminizado y como la mayoría de los sectores feminizados bastante precario. Además la patronal lo conforma el pequeño comercio por lo que la negociación siempre es más complicada.



URRIA

LORPENAK

- Incrementos salariales de **6,5%**
- Reducción de jornada
- Clausulas contra inaplicación, estatalización y digitalización. Creación de un **plus online**
- Disfrute de **6 sábados libres** al año

¿Cuál era la situación laboral del sector?

El sector hace años que tiene un convenio pero en sus inicios era sin contenido.

»¿Cómo conseguisteis llenarlo de contenido?

En la mesa de negociación. Fue un proceso largo pero, en este último, no fue conflictivo. Al principio nos dijeron que íbamos con la carta de los Reyes Magos pero poco a poco fuimos acercando posturas.

»¿Cómo valoras lo conseguido?

Muy positivamente. Además del incremento salarial, que siempre es importante, en este sector se valora mucho la conciliación, reducir jornadas y ese tipo de mejoras. El convenio recoge algunas de esas mejoras por primera vez. Cosas como librar algunos sábados, que aunque todavía sean insuficientes, dan calidad de vida.

»¿Cómo está afectando la digitalización al sector?

Está entrando progresivamente y sabemos que el mundo va en esa dirección pero, hay que regularlo. Gracias al convenio, hemos conseguido regular un poco esos trabajos online que estaban quedando en tierra de nadie. Ahora serán recogidas en el sector textil y tendrán sus condiciones y sus pluses.

betiON- Telelaguntza E J (2 ELA, 3 LAB, 2 INDEP, 1 CCOO, 1 UGT) - CAPV

El comité comenzó a negociar la renovación del convenio con la UTE Tunstall-Televida en noviembre de 2021, pero la intención de la UTE siempre fue dilatar la negociación, y después aprovechar que el concurso quedó en suspenso para dar por perdido el año 2022 y así engordar su beneficio.

Esto es consecuencia directa de la decisión de Gobierno Vasco de prestar un servicio público y esencial mediante la contratación de empresas privadas que buscan hacer negocio con los cuidados de las personas y la precarización de las condiciones laborales. Es por ello, que ELA exigió a Gobierno vasco que asumiera sus responsabilidades.

Tras 149 días de huelga, la viceconsejera y el director de trabajo se vieron obligados a tomar parte activa en el conflicto, ya que la lista de espera de personas

solicitantes de la medalla roja superaba ya las 5.000. El papel de CCOO, UGT e independientes (empresa), vergonzoso. ELA y LAB hicimos un recorrido que sirvió para reconducir el conflicto y organizar a la plantilla, que hasta ese momento en su mayoría estaba sin afiliar. ELA incrementó su afiliación en un 23%.

LORPENAK

- **KPIaren igoera 2022**rako, horren erdia modu lineal batean, kategoria baxuenen eta altuenen arteko tartea gutxitzeko
- **%6,4ko igoera 2023**rako, enpresa berri batek hartu arte eta negoziazio berri bat hasi arte

Burdinberri (ELA 3) - (Gasteiz)

KPIa adinako soldata igoerak eta hobekuntza nabarmenak jasotzen zituen hitzarmena sinatu zuen ELAk Burdinberri enpresan. 27 eguneko greba baten ondotik iritsi zen hitzarmena: soldata igoeraz gainera, lanaldia murriztea, kategoriak berrikustea eta errelebu kontratuak lortu ziren.

Burdinberri 60 langile ditu eta Aeronautikaren sektorean dihardu, Arabako metalaren barruan. Baina lehenago langile gehiago zituen eta aldi baterako lan-erregulazioak baliatuz kaleratu egin zituen asko. 2022. urterako jada lan-karga handia zuen eta batzordeak aberastasuna banatzeko planteamendu bat egin

zuen, soldata duina eta KPIren araberako igoera eskatuz. Zuzendaritzaren ezezkoaren aurrean, langile batzordeak astebeteko greba egin zuen uztailean eta irailean ere jarraitu zuen; mugagabea bihurtu zen urrian.

Greba horri esker eta batzordeak zein grebalariek erakutsitako jarraikortasun eta indarrari esker lortu zen akordioa.

LORPENAK

- **Subidas del IPC** para los años 2022, 2023, 2024, 2025
- **Reducciones** en la **jornada** laboral
- Revisiones en categorías y contratos relevo
- Y otras mejoras



Informazio gehiago:
<https://labur.eus/u4djy>





Getxo hondartzak (Bizkaia)

Getxo hondartzetako hitzarmena maiatzean bukatu zenez, langileek urrian berritza lortu zuten 2022 (ekainaren 1etik aurrera), 2023 eta 2024rako. KPlaren igoera lortu zen urte guztietarako eta gainera: 2024tik aurrera uztaile eta abenduko paga extrak konplementu guztiekin; 2025etik aurrera martxoko paga extra ere konplementu guztiekin; udarako ordutegi moldaketak; plus-en igoera, aintzinasunaren igoera; eta lau egun norberak nahi duenerako.



Quirón Salud (Gasteiz)

Después de una negociación que duró meses y tras seis días de huelga, el comité de Quirón Salud, de Gasteiz, compuesto por 5 miembros de ELA, alcanzó un acuerdo que, entre otras cuestiones, recogía importantes subidas salariales, mejora del plus de fidelización, una bajada de jornada de 8 horas y mejora en las condiciones de las guardias localizadas, las prejubilaciones y las excedencias; así como la creación de permisos nuevos como el derecho a un día de libre disposición o el acompañamiento a consultas médicas a familiares.

Roxima BM (Barakaldo, Bizkaia)

Gracias a la huelga indefinida convocada por ELA, Roxima -empresa franquiciada de los supermercados BM- retiró un ERE que afectaba a la tienda de Barakaldo (y otras cuatro del grupo). Tras la lucha iniciada en defensa de los 10 puestos de trabajo, ELA alcanzó un preacuerdo por el que la empresa dio marcha atrás: no cerrará tiendas y la plantilla será subrogada por el Grupo BM, con las condiciones de la nueva empresa.



Conasa (Nafarroa)

La plantilla de Conasa desconvocó la huelga al haber conseguido todas sus reivindicaciones. ELA acordó con la empresa aplicar el convenio de Comercio del Metal de Navarra a toda la plantilla del soporte informático, convenio que se aplicaría también a las futuras contrataciones. Además, se acordó que se pagarían los atrasos y diferencias salariales correspondientes.

Antes del acuerdo, el Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Navarra dio la razón a ELA y anuló dos apartados del concurso público para adjudicar el mantenimiento del soporte informático de la Administración foral y con ello paralizaba dicho proceso, tal y como solicitó ELA. Esto es, se prohibió al Gobierno de Navarra imponer la aplicación de un convenio laboral de ámbito estatal con peores condiciones laborales a la plantilla de Conasa para que le resultara más barata la subcontratación.

Después, ELA acordó con Conasa aplicar el convenio del metal. ELA también criticó la actuación del Gobierno de Navarra en todo el proceso. Si la plantilla de Conasa consiguió blindar sus condiciones laborales fue pese a los intentos reiterados del Gobierno de Navarra de empeorar sus condiciones laborales.

Gracias a las movilizaciones, la huelga, la caja de resistencia y el servicio jurídico del sindicato, la plantilla consiguió todas sus reivindicaciones.



Conasako langileek grebara eraman zituzten aldarrikapen guztiak lortu dituzte

<https://labur.eus/42pEK>



LORPENAK

- Nafarroako metalaren merkataritzako hitzarmena ezartzea
- Soldata **atzerapenak eta diferentziak ordaintzea**

Elkarrizketa

Urko Ardaiz Orisoain

Delegado de ELA

» **En vuestro caso el conflicto surge porque de pronto cambian unas palabras en el pliego de contratación por el que el Gobierno de Navarra contrata a vuestra empresa...**

Eso es. Siempre nos habían aplicado el Convenio del Comercio del Metal y en el pliego se dejaban las puertas abiertas a aplicar otro convenio, con peores condiciones.

» **¿Y qué hacéis ante eso?**

Varias cosas. Por un lado, el servicio jurídico de ELA impugna el pliego. Al mismo tiempo, vamos a la huelga y hablamos con la persona responsable del pliego, el director de nuevas tecnologías, al que mostramos nuestra preocupación. Nos dice que nos llamará en un par de días y hasta hoy.

» **¿Seguisteis con la huelga?**

Retomamos la huelga y, gracias a la mediación de ELA y una parlamentaria de Bildu conseguimos hablar con todos



los partidos políticos. Creo que con la lucha de abajo arriba y la presión que pudimos hacer desde arriba, conseguimos que el Gobierno se replantea el pliego.

» **¿Algo que te gustaría destacar de este conflicto?**

Sí, por un lado la importancia de la caja de resistencia. Fue una huelga corta pero hubo parejas en huelga y es difícil aguantar una huelga sin caja. De hecho hubo afiliaciones por el alivio que supone la caja. Y por otra parte, hemos salido más unidos que nunca. Los y las huelguistas celebramos nuestra pequeña victoria con una cena.



Excavaciones Imanol Lasa Donostia

Kamioilari baten osotasun fisikorako eskubidea urratzeagatik 20.000 euro baino gehiago ordaintzera zigortu zuen justiziak. Enpresak bide publikotik zirkulatzeko gaitasunik ez zuen kamioi bat gidarazi zion langileari. Kamioiak ez zuen IAT (ITV) gainditu. Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salaren ustez, istripurik gertatu ez zen arren, langileari gidatzeko gaitasunik gabeko kamioi bat emateak arriskuen prebentzioaren arloko araudia urratzen zuen, eta, ondorioz, bizitzeko eta osotasun fisikorako eskubidea urratu zen.

Gauzak horrela, langileari 20.491 € ordaintzea ezarri zuen kalte moralengatik. Auzitegiaren ustez, gidaldia – 53 kilometro IATrik gabe – nahikoa luzea zen langileak arriskua izateko, antzemandako matxurak zirela eta. EAEko Justizia Auzitegi Nagusiak, kalte ordaina finkatzerakoan, kontuan hartu zuen, halaber, aurretik ere, enpresa kondenatua izan zela kamioiak Baimendutako Gehienezko Pisua gaindituz kargatzeagatik.

Bidelagun Fundazioak, ELAK laneko arriskuen prebentzioan prestakuntza emateko abian jarri

duen ekimenak eta kasu honetako zuzendaritza juridikoaz arduratzen zenak, oso positibotzat jotzen du epai hori, osotasun fisikorako eskubidea balioesten baitu, istripu bat gertatu beharrik gabe.

LORPENAK

- Bidelagun Fundazioa, iniciativa de ELA para impartir formación en prevención de riesgos laborales y la encargada de la dirección jurídica de este caso, valora muy positivamente esta **sentencia**, ya que la misma **pone en valor el derecho a la integridad física por el simple sometimiento a un riesgo**, sin necesidad de que se produzca un accidente

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



CIE (Legazpi, Gipuzkoa)

CIE Legazpiko (Gipuzkoa) enpresa batzordeak (ELA, LAB eta UGT) akordio bat lortu zuen gutxienez 200 langilez osatutako plantilla propioa izateko, kontratazio berriak egiteko eta errelebo kontratua aplikatzeko. Akordioa irailean egindako hiru eguneko grebaren ondoren iritsi zen, eta azaroaren 2tik aurrera greba mugagabea iragarri ondoren. Akordioaren helburua, azken urteetako etengabeko enplegu galerari buelta eman eta kalitatezko enplegu egonkorra sortzea zen, batez ere, Legazpiko lantegian azken urteetan egindako inbertsioak kontuan hartuta. Langileek asanbladan berretsi zuten akordioa.

Hauk dira akordioaren edukiak: enpresak errelebo kontratua aplikatuko die langile guztiei 2025eko abenduaren 31ra arte, beharrezkoak diren legezko baldintzak betetzen badituzte. Gutxienez 200 langile propio izango ditu enpresak. Akordio horrek 2025eko abenduaren 31ra arteko indarraldia du. Enpresako zuzendaritzak gutxienez lau pertsona gehiago kontratatuko ditu 2023 amaitsu baino lehen.

CIE Legazpi automobilgintzaren sektoreko enpresa bat da.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/LqNZ4>



LORPENAK

- La empresa aplicará el **contrato relevo** a todo el personal que cumpla los requisitos legales necesarios hasta el 31 de diciembre de 2025
- La plantilla mínima de la empresa será de al menos 200 personas trabajadoras.
- La dirección de **la empresa contratará**, como **mínimo, a cuatro personas más** antes de finalizar 2023
- Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025

Etkez etxeko zerbitzua (Pasaia, Gipuzkoa)

Sei hilabeteko grebaren ondoren, Pasaiako ELZko langileek hitzarmen propioa lortu zuten, % 26tik gorako soldata-igoerekin. Langile emakumeen gatazka hau lan baldintzen aldeko borrokaren adibide garbia izan zen, izan ere, hitzarmenaren negoziazioa hasi zenean ezinezkoa zirudiena, garaipen bihurtu zen, erresistentzia Kutzaren, antolakuntzaren, borrokaren eta herritarren babesaren bidez.

Cementos Rezola (Donostia)

ELA valoró positivamente el convenio de financiera y minería de Cementos Rezola alcanzado para 2020-2022, un convenio que recogía un incremento salarial del 6,8% y un aumento de la plantilla estructural. Además, la dirección de la empresa no consiguió imponer ningún recorte a las condiciones laborales. Al iniciarse la negociación la plantilla del centro de Añorga, contaba con 82 personas trabajadoras. Mediante la firma del convenio se garantizó que la plantilla estructural aumentara hasta las 96 personas.

Gazte eta Eskualde planak (Gasteiz)

ELAk irabazi zuen epai baten ondorioz, Gasteizko Udalak hitzarmena bete beharko du eta Gazte eta Eskualde Planen bitartez kontratatutako pertsoneri bikoitza ordaindu. Epaiak ezartzen du legez kanpoko delat Gasteizko Udalak langile hauei (gehienak langabetuak, gazteak edo arrazializatuak) dagokienaren ia erdia ordaintzeko egin zuen hitzarmen kolektiboaren alde bakarreko aldaketa.

Detesa - Gasteiz

Los trabajadores y trabajadoras de Detesa consiguieron por primera vez un Convenio Colectivo de empresa para los años 2022, 2023 y 2024, después de un mes de huelga. Hasta entonces se regían por acuerdos de empresa. Se consiguieron mejoras sustanciales, pasando de una jornada de 1.735 horas a 1.724, incrementos salariales lineales consolidados a lo largo de toda la vigencia del convenio, así como la cláusula de iinaplicación.

Correos (Gasteiz)

Guraso bakarreko familiek lanaldia egokitzeke duten eskubidea onartu zuen epaitegi batek, ELAk jarritako auziari erantzunez. Bi semeekin guraso bakarreko familia osatzen duen emakumeak arratsaldeko txandan lan egiten zuen, eta goizeko txandara aldatzeko eskatu zuen, semeak zaintzeko. Enpresak ukatu egin zuen eskaera, bere semeetako batek 12 urte baino gehiago zituela-eta. Epaitegiak arrazoiak eman zion ELAri, eta aitortu zuen langileak lanaldia egokitzeke eskubidea zuela, horietako batek 12 urte baino gehiago izan arren. Epai horrek aurrekari bat ezartzen du guraso bakarreko familien kontziliaziorako, beste enpresa batzuetan aplikatu daitekeena.

Hondartza kirolegia (Hondarribia, Gipuzkoa)

La plantilla de Hondartza renovó el convenio colectivo tras desconvocar la huelga de tres días que iba empezar ese mismo día. Entre los logros obtenidos se incluían la garantía del IPC, el contrato relevo, indemnización en caso de reducción de jornadas parciales, y otras mejoras sociales.

Ordiziko kirolegiko taberna (Gipuzkoa)

Greba mugagabeen hasi ziren uztailaren 2an euren lan baldintzak hobetzeko eta azaroan iritsi ziren akordio batera. Akordio horren bidez hainbat hobekuntza lortu zuten: Blindaje klausula guztiak (ultraktibitatea, inaplikazioa, eta MSCT lanaldi partzialeko kontratuetan); soldata igoerak (2022, %6,5; 2023, % 7, 2024: %KPI 2023 + 2022an sortzen dan diferentzia KPIarekiko); polibalentzia plusa: 90 euro.

Avanza Pesa (ELA 4, LAB 2, UGT 2 ETA BESTEEK 1) - (Bizkaia)

Aurreakordioa ixtea lortu zen KPI igoerekin eta gaueko txanda bakoitzeko +1euro gehituz. Indarraldia 2020-21-22. Sindikatu guztiek sinatu zuten.



Zumaiako San Juan Erresidentzia (Gipuzkoa)

Zumaiako San Juan egoitzako langileek garaipena lortu zuten hamaika greba egunen ostean. "Zaintzen" enpresarekin sinatutako akordioari esker, %13ko soldata igoerak lortu zituzten, bai eta 2019-2022 urte bitarteko igoerei zegozkien atzerapen guztiak berreskuratzea ere. Horrez gain, aurretik lorturiko hobekuntzak berraztertzea adostu zuten eta baita hobekuntzak kontratazio berriei aplikatzea ere.

Abenduaren 12an hasitako greba mugagabea aurretiaz egindako antolakuntza lanaren emaitza izan zen. Erresidentziako langileak, herriko eragile sozialak, pentsiodunak, talde feministak eta senideak elkarlanean aritu ziren helburuak lortzeko orduan. ELAk langileen ahalduzko prozesu ereduak txalotu zuen eta parte-hartzaile guztiei eman zizkien eskerrak sektorearen publikazio eta dignifikazio prozesuetan izan ditzakeen eraginagatik.

Eredugarria izan zen, halaber, Gipuzkoako erresidentziako gainerako langileek grebalariei emandako babesa eta indarra.

Aurrerantzean ere elkarlanean aritzeko deia egin zuen ELAk, hobekuntzak lortzeko modurik eraginkorrena baita.



Elkarrizketa

Mainer Bollaín Amas

Erresidentziako langilea

»Nola sortu zen zuen gatazka?

2019tik geunden soldata igoerarik gabe. Eta gure enpresak ez zuen ezta UGTk egoitzetarako sinatu zuen hitzarmena ezarri nahi. Grebara joatea beste aukerarik ez genuen izan.

»Grebara joatea ez da erraza izaten. Langile guztiek parte hartu zuten?

Bai, pare bat arduradun kenduta beste guztiek. Eta ez da erraza zeren aurretik ere eginak genituen Gipuzkoa



ABENDUA

LORPENAK

- **Incrementos salariales del 13%**
- Recuperación de atrasos correspondientes a incrementos anuales de 2019 a 2022.
- Garantía de las mejoras conseguidas anteriormente

Informazio gehiago
<https://labur.eus/n3uj7>



mailako greba batzuk. Greba egitea gogorra da baina langile guztiek parte hartu zuten, esandakoak salbu.

»Nola hartu zuten egoiliarrek eta herritarrek greba?

Egoiliarrentzat gogorra da. Bestela ere jende gutxi gaude eta beraiek badakite greba garaian are eta gutxiago egongo garela. Hala ere, badakite zergatik egiten dugun eta egunen batean ratioak hobetzea lortzen badugu beraien onerako ere izango da. Herrian jende askoren elkartasuna jaso genuen.

»Zer lortu zenuten?

Atzerapenak ordaintzea eta soldata igoerak. Ez da gutxi. Baina gehiago lor daiteke eta egunen batean lortuko dugu.

»Dena lortu ez arren, ospatu zenuten akordioa?

Bai, jakina. Horrenbeste denboraren ondoren, ospatu beharrekoa da grebaren amaiera. Greba oso gogorra da baina ikasi dugu borrokatuz gero, lor daitezkeela gauzak.

Nafarroako Eskualde eskola jantokiak

Bertan behera geratu zen Eskualdeko eskola jantokietako greba, Nafarroako Gobernuak ezarri nahi zuen lanaldi murrizketan atzera egin ondoren. Lehenengo greba egunaren bezperan jakinarazi zuen Gobernuak, begiraleei ezarri nahi zien lanaldi murrizketa ez zuela ezarriko, atzera egiten zuela, eta lanaldiak, lehen bezala, 2,5 ordukoa izaten jarraituko zuela.

Auzolagun enpresak, zerbitzua emateko azpikontratatu enpresak, batzordeari jakinarazi zion aldaketak egingo zituela, Nafarroako Gobernuak jantokietako begiraleen orduak murrizteko hartutako erabakiaren ondorioz.

Egoera horren aurrean, enpresa batzordeak grebarako deia egin zuen abenduaren 13an, 15ean eta 20an. Honen aurrean, Nafarroako Gobernuak grebaren lehen egunaren bezperan jakinarazi zuen bertan behera uzten zuela proposaturiko murrizketa hori.

ELAk adierazi zuen mobilizazioak eta grebak funtsezkoak izan zirela Nafarroako Gobernuak atzera egiteko.



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



LORPENAK

- El **Gobierno** comunicó, en la víspera de la primera de las tres jornadas de huelga convocadas, que se echaba atrás y **retiraba** el **recorte** de jornada a las monitoras de los comedores escolares comarcales

Cocina y limpieza de la Educación Pública (CAPV)



Tras el acuerdo conseguido con el Gobierno Vasco para garantizar la consolidación del personal eventual, ELA desconvocó las huelgas llamadas para el 15 y 16 de diciembre.

Gracias a la presión ejercida por ELA, el Gobierno Vasco consolidaría 480 plazas de cocina y limpieza de la Educación Pública de la CAPV por medio de una convocatoria basada en méritos. Cabe destacar el peso relativo que el tiempo trabajado tendrá sobre el resto de méritos.

Este logro se consiguió gracias a las movilizaciones convocadas por ELA y apoyadas por la plantilla de cocina y limpieza, que supusieron diez jornadas de huelga en una lucha que ha durado dos años.

Sektorearen %90 pribatizatuta dago, eta, pribatizatu gabekoen artean (900 langile inguru), %60 baino handiagoa da behin-behinekotasuna.

Informazio gehiago
<https://labur.eus/by8MW>



LORPENAK

- Sukalde eta garbiketako **480 plaza finkatzea**
- Pribatizazio prozesuei atek ixtea
- Lan egindako denbora gainerako merezimenduen gainetik baloratzea

ELA tiene mayoría en este sector de la Educación Pública y fue el único sindicato que convocó las huelgas. El 90% del sector está privatizado y la temporalidad, entre las cerca de 900 trabajadoras y trabajadores de empresas no privadas, supera el 60%. Gracias al acuerdo, además de lograr la consolidación de casi 500 mujeres eventuales, también se dio un paso para cerrar las puertas a los procesos de privatización.



Hondarribiko udal garbitzaileak (Gipuzkoa)

Hondarribiako Udaleko garbitzaileek akordioa lortu zuten zazpi hilabeteko grebaren ondoren. Erresistentzia kutxa ezinbesteko tresna izan zen horrelako borroka luze bati eusteko. Langileek lortu zituzten hobekuntzen artean zeuden: soldata arrakala ezabatzea; 2022tik 2026ra erosahalmena ez galtzeko bermea; enpresak hitzarmena aplikatu beharko zuela bermatzen zuen klausula; eta norberak nahi duenerako bi jai egun.



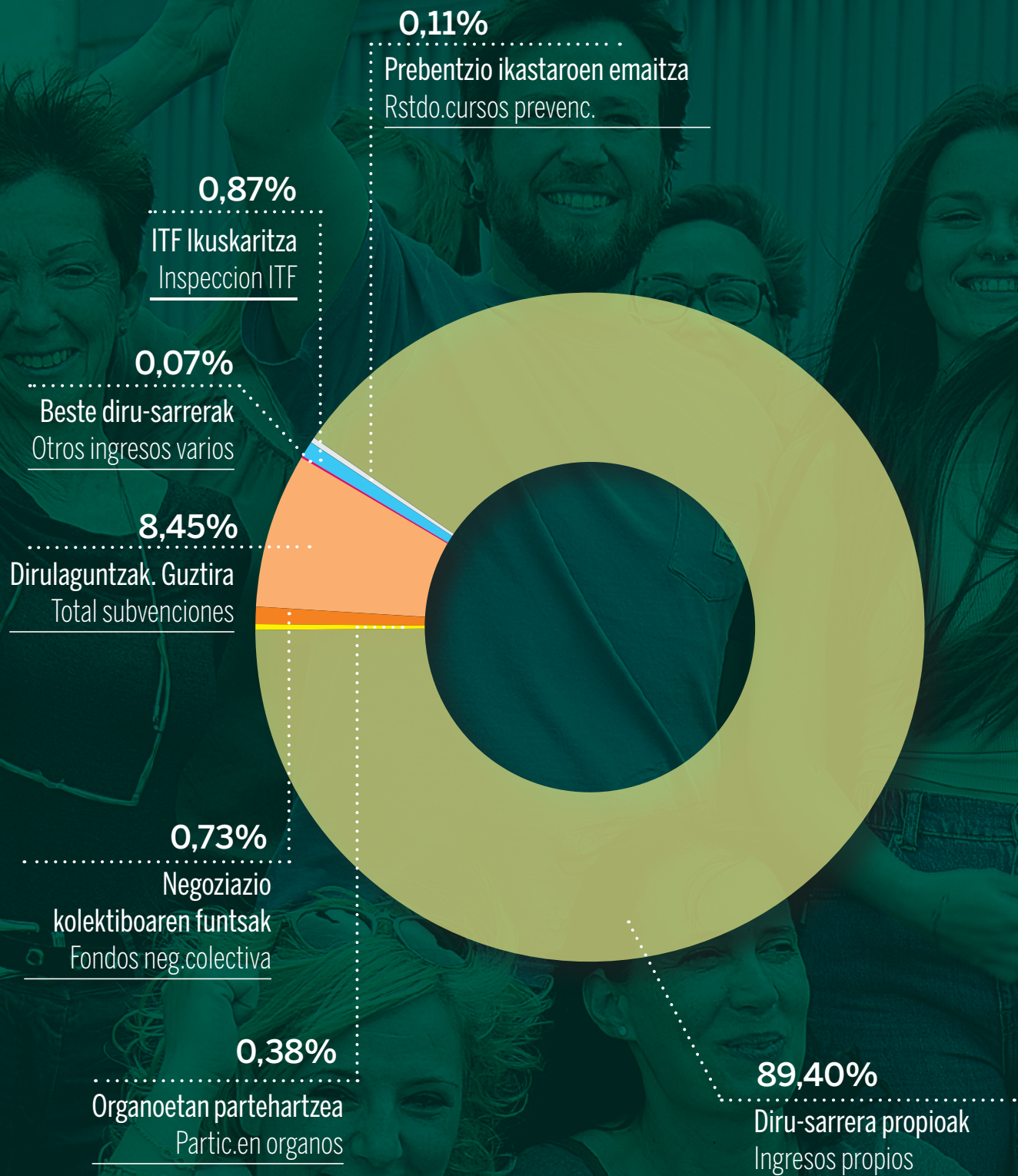
LIDL logística (Araba)

ELA puso fin a la huelga indefinida en el bloque logístico de LIDL, en Nanclares de la Oca (Álava), con un acuerdo para renovar el convenio de empresa. La plantilla se vio obligada a secundar una huelga más larga de la que hubiera deseado, ante el bloqueo de la empresa. Se consiguieron incrementos salariales, consolidación de puestos, reducción de jornada anual, y otras mejoras.

Irizar garbitzaileak (Ormaiztegui, Gipuzkoa)

120 greba egun egin ondoren, ELAk akordioa lortu zuen Telimanen, Irizar autobusak garbitzeaz arduratzen den azpikontratan. Langileek 1.100 euro inguruko soldatak zeuzkaten eta ez zuten lan toxikoagatiko plusik jasotzen. Akordioak 24 emakumeri eragiten die eta besteak beste, KPI bermatzea, blindajeak, plusak, bajen ordezkapenak eta abar jasotzen ditu.





2022 diru-sarrerak ingresos

89,40%

Diru-sarrera propioak
Ingresos propios

21.281.667

0,38%

Organoetan partehartzea
Partic. en organos

89.445

0,73%

Neg. kolektiboaren funtsak
Fondos neg.colectiva

174.268

8,45%

Dirulaguntzak. Guztira
Total subvenciones

2.010.446

0,07%

Beste diru-sarrerak
Otros ingresos varios

17.683

0,87%

ITF Ikuskaritza
Inspeccion ITF

207.500

0,11%

Prebentzio ikastaroen emaitza
Rstdo.cursos prevenc.

25.065

100%

DIRU-SARRERAK. GUZTIRA
TOTAL INGRESOS

23.806.074

BORROKA SOZIALAK ERREPUBLIKA SORTZEN DU



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

Frankeo itundua/
Franqueo concertado

Nº 08/129 Zk