

# LIMPIEZA ARABA CONVENIO PROVINCIAL



*iVayamos a  
por los convenios  
de 2025!*

**Eros-ahalmena irabazi, soldata arrakala erasotu**

Hacer frente a la precariedad, dignificar la vida

**Hitzarmenak beteko direla bermatu**

Reducir jornada, repartir empleo y tener vidas plenas

En el año 2025 comienza la negociación del Convenio Colectivo de Limpiezas de Edificios y Locales de Alava.

El anterior convenio no fue firmado por ELA, ya que el acuerdo alcanzado con los sindicatos CCOO, UGT y USO no garantizaba ninguna mejora de vuestras condiciones laborales, condenando a las plantillas del sector a continuar en condiciones precarias.

La firma del anterior convenio supuso menospreciar totalmente al sector, ya que veníamos de una situación provocada por la pandemia, en la que fuisteis reconocidas como trabajadoras esenciales.

Una situación que hizo que saliera a luz la importancia de vuestro trabajo con aquel lema que decía "SI YO NO LIMPIO, TÚ NO PUEDES TRABAJAR".

Todo quedó en agua de borrajas. Sólo se reconoció en un papel para esa situación "momentánea", y después, todo quedó en el olvido; el reconocimiento que firmaron otros sindicatos fue una subida salarial del 0% para el año 2020.

No podemos permitir que situaciones como aquella se vuelvan a repetir. Sois esenciales. Vuestro trabajo es importante para todos los sectores. Con vuestra unión y la ayuda del sindicato tenemos que defender los cambios necesarios para mejorar vuestras condiciones laborales.

## ¡VAMOS A DAR EL CERTIFICADO DE CALIDAD A LOS CONVENIOS DE 2025!

Para ELA no toda negociación colectiva es válida; negociamos convenios que mejoren realmente las condiciones de trabajadoras y trabajadores. Esa es la garantía que ofrece ELA; su sello de calidad. Y esas mejoras solo podrán conquistarse organizando a la clase trabajadora y preparándola para la lucha. Ese es el modelo sindical de ELA.

A la vista de los mensajes que difunden los medios de comunicación podría parecer que las empresas atraviesan una grave crisis, pero al analizar en profundidad los datos económicos podemos concluir que se está produciendo un crecimiento de la riqueza, y que las empresas están acumulando los mayores beneficios de su historia, a pesar de que luego apenas paguen impuestos.

El contexto de las relaciones laborales tiene tres características: la primera es la legalización del aumento de la precariedad; la segunda, unos incrementos salariales inferiores a la inflación cuando se está generando riqueza, y la tercera, la construcción de una ficción política en torno a la reducción de jornada (con la semana de cuatro días), aunque no haya ninguna voluntad para ello.

Y son precisamente esos tres elementos los que deben centrar la prioridad de ELA en la negociación colectiva, junto con un cuarto elemento que solo importa a este sindicato: la garantía de que los convenios firmados se van a cumplir.



## PRINCIPALES RETOS PARA 2025

### **ELA tiene dos retos estructurales en la negociación colectiva:**

Y son precisamente esos tres elementos los que deben centrar la prioridad de ELA en la negociación colectiva, junto con un cuarto elemento que solo importa a este sindicato: la garantía de que los convenios firmados se van a cumplir.

- Por un lado, hacer frente a la precariedad del empleo. La temporalidad en el mercado laboral (en algunos casos la falta de contratos), los bajos salarios y los problemas de salud se están extendiendo, y ELA quiere ser una herramienta eficaz contra todas las formas de precariedad. Hay más de 541.600 puestos de trabajo precarios en Hego Euskal Herria; la prioridad del sindicato es atender a estas personas.

- Responder adecuadamente frente a las situaciones de discriminación de género y recoger las reivindicaciones de las mujeres en nuestra negociación colectiva, especialmente acabar con la brecha salarial y darle el reconocimiento que merece al ámbito del cuidado. Asimismo, teniendo en cuenta que las altas tasas de precariedad se concentran en sectores feminizados, poner la precariedad en el centro debería suponer que se tienen en cuenta las brechas de género.

Queremos cambiar nuestra forma de negociación colectiva para responder adecuadamente a estos dos retos, pero a ello debemos añadir otro gran reto a corto plazo, el de que los salarios ganen poder adquisitivo en un contexto de IPC alto. La patronal desea aprovechar el contexto de IPC elevado para subir los salarios por debajo del IPC.

Nunca es momento adecuado para subir los salarios; cuando el IPC era bajo o negativo, las empresas no planteaban subidas salariales, y tampoco con IPCs altos es el momento para subir los salarios.

### **Contenidos imprescindibles para ELA:**

Nuestra misión es llenar de contenido la negociación colectiva. Para ELA, estos son los temas de obligada inclusión del convenio de limpieza:

- 1.** Incrementos salariales por encima del IPC para ganar peso en la distribución de la riqueza, fijando un salario mínimo anual de 21.000 euros para el sector de la limpieza en Alava y subidas salariales para reducir la brecha salarial.
- 2.** Medidas eficaces para hacer frente a la precariedad, que respondan a las características de cada sector y empresa, en especial la reducción de la parcialidad en el sector de la limpieza.
- 3.** Medidas de derogación de la reforma laboral a través de la negociación colectiva que no pretenden derogar en España, especialmente la cláusula de ELA de no inaplicar convenios.

**La consecución de estos temas será un reto. Nuestras demandas son justas, pero la negociación colectiva no es una cuestión de justicia; solo la correlación de fuerzas y la capacidad de presión limitan nuestra capacidad reivindicativa.**



## ACABAR CON LA PRECARIEDAD LABORAL

Tras la reforma laboral de 2022 se está ocultando la precariedad.

Los contratos precarios que anteriormente eran temporales son ahora contratos precarios indefinidos, especialmente los fijos discontinuos o los contratos indefinidos a tiempo parcial.

La lucha contra toda forma de precariedad seguirá siendo una prioridad para ELA en 2025, tanto si son ilegales como si cuentan con cobertura legal a raíz de las reformas laborales.

En los convenios colectivos ELA debe garantizar que se fijan salarios mínimos que permitan llevar una vida digna, que el trabajo es estable y que el trabajo no perjudica la salud de las personas que trabajan.

Los salarios bajos, los contratos inestables (incluidos los fijos discontinuos) y las condiciones de trabajo que implican riesgo (físico y mental) deben desaparecer de los centros de trabajo de Euskal Herria.

La parcialidad en el sector de la limpieza es abismal: más del 85% de los contratos son parciales. Los contratos parciales son contratos precarios que no garantizan sueldos y condiciones dignas. En vuestro convenio las personas que se encuentran a jornada parcial únicamente pueden pedir ampliaciones de jornada en el actual centro de trabajo, por orden de criterios de antigüedad y/o parcialidad.

Muchos centros de trabajo imposibilitan tener jornadas completas, ya que son oficinas, o pequeñas empresas en las que las jornadas laborales son días sueltos, o pocas horas.

Desde la plataforma de ELA defenderemos que ese artículo del convenio debe extenderse a la totalidad de la empresa y no únicamente al centro de trabajo, para que todas las personas trabajadoras a tiempo parcial puedan optar a las vacantes que puedan existir.



## QUE SE CUMPLA LA FIRMADO

La última reforma laboral no modificó los principales y más dañinos elementos de las reformas de 2010 y 2012. Además de la normativa sobre el despido, las empresas siguen teniendo la posibilidad de empeorar unilateralmente las condiciones de trabajo, y de incumplir los acuerdos firmados.

Para ELA es imprescindible prever medidas para garantizar la aplicación de los convenios; eso es la cláusula de inaplicación.

En 2025 habrá que defender la cláusula de inaplicación e incorporarla en los convenios donde aún no se haya establecido.

En vuestro convenio hay un artículo dedicado a la inaplicación del convenio. La redacción existente no es nada clara dando lugar a muchas interpretaciones. Es una redacción muy extensa y poco clara.

Esto puede suponer una gran indefensión jurídica respecto a la aplicación de vuestras condiciones laborales.

Nuestra propuesta es una redacción breve pero clara. Una redacción que no dé lugar a dudas. Una redacción que garantice que no se va a dejar de aplicar lo acordado, garantizando de esta manera su aplicación.



## **INCREMENTOS SALARIALES:**

### **Reparto equitativo de la riqueza, haciendo frente a la precariedad y a la brecha salarial**

Queremos conseguir subidas salariales por encima del IPC durante el periodo de vigencia del convenio. Por eso, hemos establecido un salario base mínimo anual de 21.000€.

El incremento salarial concreto se ha decidido una vez analizada la situación económica concreta del sector con economistas del sindicato, y siempre con el objetivo de lograr el máximo incremento sobre el IPC.

Cuando la situación económica es especialmente buena tenemos que compartir bien la información con los trabajadores y las trabajadoras para conseguir su complicidad en la consecución de importantes incrementos salariales.

Como ya se ha mencionado anteriormente, el sindicato tiene dos grandes retos en la negociación colectiva, poner en el centro de la acción sindical elementos antiprecariedad y la lucha contra la brecha de género. Ambos retos deben tener su reflejo en los salarios.

Por ello, hemos analizado los salarios de hombres y mujeres en cada convenio del sector de la limpieza para ver si existen brechas en función del género.

Cuando nos encontremos con estas situaciones exigiremos incrementos salariales adicionales para los puestos o categorías discriminadas.

En la elaboración de la brecha salarial no sólo se tendrán en cuenta los salarios básicos; los complementos salariales son a menudo una fuente de discriminación al establecer que algunos elementos del trabajo son merecedores de un plus y otros no.

Las citadas subidas salariales adicionales han de garantizar la extinción de la brecha salarial en un plazo razonable.

No es casualidad que en los sectores masculinizados se cobre más que en los sectores feminizados.

En Alava nos encontramos con diferentes convenios del sector de la limpieza, siendo el convenio provincial el que tiene los salarios más bajos.

No solicitamos un salario mínimo de 21.000€ para el año 2025 porque sí, sino porque es necesario ir reduciendo la brecha salarial existente.

Asimismo, tampoco es casualidad que la mayoría de los puestos de peón especialista sean ocupados por hombres.

La representación de mujeres especialista en vuestro convenio no alcanza el 10%, mientras que la mayoría de los hombres contratados son peones especialistas.

	CONVENIO PROVINCIAL	CONVENIO GOBIERNO VASCO	CONVENIO DE EDUCACIÓN	CONVENIO OSAKIDETZA	LIMPIEZA VIARIA
PEÓN	18.857,61	22.743,14	23.278,41	22.777,59	30.652,16
PEÓN ESPECIALISTA	19.168,82	23.129,25	23.672,42	23.773,93	34.660,64

	CONVENIO PROVINCIAL	LIMPIEZA VIARIA
HOMBRES	10,01%	60%
MUJERES	89,99%	40%

En nuestra plataforma, defenderemos que el salario mínimo que se debe cobrar en limpieza sea de 21.000€ para el año 2025 y de 23.000€ para el año 2026.



## QUE SE CUMPLA LA FIRMADO

**Registro laboral adecuado y no manipulable.** La plantilla no puede utilizar sus dispositivos personales para ello. Es la empresa quien debe poner los medios necesarios acorde a la realidad trabajada.

**Incremento del valor de la hora extra.** Las horas extras no deben realizarse salvo situaciones de fuerza mayor. Las empresas las utilizan de manera habitual pagandose con un escaso incremento sobre la hora ordinaria.

Extender el **plus de distancia** a todos los polígonos, o a aquellas personas que tengan más de 3 centros de trabajo en el mismo día.

**Compensación del plus de antigüedad en las jornadas parciales.** Con el fin de compensar económicamente a las personas que se encuentren en parcialidad, establecer que dicho plus se perciba completo y no proporcional a la jornada.

**Plus tóxico/penoso/peligroso:** Que se traten como pluses diferentes entre sí, abonando la cantidad correspondiente por cada situación que exista.

**Mejorar el permiso para acudir a las consultas médicas** de la propia persona y establecer horas para el acompañamiento de menores y personas dependientes.

**Cambiar la redacción del artículo para el acceso a ampliaciones de jornada y/o jornadas completas.**

**Incrementos salariales acordes a lo indicado anteriormente.**

**Introducir un artículo sobre fisioterapia.** Hablamos de un sector muy castigado físicamente por las condiciones laborales, y las empresas deben hacerse cargo de la atención necesaria.  
**Introducción de núcleos familiares.**



**Si quieres estar informada/o de todo lo que ocurre en el sector, no dudes en ponerte en contacto con el sindicato o vía wasap al,**



**688748563**



## 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.



## 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.

**1. abizena:**

1º apellido

**2. abizena:**

2º apellido

**Izena:**

Nombre

**Jaioteguna:**

Fecha de nacimiento

**Jaiotze herrialdea:**

Lugar de nacimiento

**Helbidea:**

Dirección

**Herria:**

Localidad

**Herrialdea:**

Provincia

**Posta kodea:**

CP

**Telefona:**

Teléfono

**Mugikorra:**

Móvil

**E-posta:**

E-mail

**Afiliatzeko arrazoia:** Neg. Kolektiboa

Razón para afiliarse:

Neg. Colectiva

Kontsultak

Serv. Jurídico

Gomendioa

Referencias

ELarekin bat

Simpatizo

Besterik

Otros

**Banku edo Aurrezki Kutxa:**

Banco o Caja de Ahorros

**IBAN zenbakia** (banku kontua):

Nº IBAN (cuenta bancaria):

**Lantokia:**

Empresa

**Enpresaren G.S. ko zenbakia:**

Nº Seg. Social de la empresa

**Helbidea:**

Domicilio

**Herria:**

Localidad

**Lanbidea:**

Profesión

**Kategoria:**

Categoría

**Lan-hitzarmena:**

Convenio

**Sindikatuak  
betetzeko**

A rellenar por el sindicato

**Kuota mota:**

Tipo de cuota

**Arduraduna:**

Responsable

## DATU PERTSONALEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIO-POLITIKA

**ELA-EUSKAL SINDIKATUA**k jakinarazten dizu datu pertsonalak afiliazio-eskaria kudeatzeko eta afiliatuarekin harremana izateko tratatzen direla, oinarritzat hartuta sindikatu bateko uneko edo izandako kideen datu-tratamendua, DBAOaren 9.2.d) artikulua araberak. Zure datuak ez zaizkio beste inori emango, bi kasutan salbu: betebeharrak legal baten ondorioz edota Errenta aitortzean sindikatuari ordaindutako kuoten kenketa fiskala kudeatu ahal izateko, DBAOaren 9.1 artikulua baita. Zure datu pertsonalen tratamenduaren inguruko eskubideak gauzatzeko eskaria bidal dezakezu honako helbidera: **dbo@ela.eus** . Datuen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu **www.ela.eus** webgunearen pribatutasun atarian.

- Pribatutasun politika** irakurri eta ulertzen dut.
- ELAk nire datu pertsonalak Foru Ogasunari helaraztea, Errenta aitortzean ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin ahal izateko:

## POLÍTICA INFORMATIVA EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

**ELA-EUSKAL SINDIKATUA** le informa de que los datos personales son tratados para gestionar la solicitud de afiliación y mantener una relación con la persona afiliada, basado en el tratamiento de datos referido a miembros actuales o antiguos de una organización sindical, en base al art. 9.2.d) RGPD. Sus datos no serán comunicados a terceros salvo en cumplimiento de una obligación legal o con su consentimiento para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta de las cuotas satisfechas al sindicato, en base al art 9.1 RGPD. Puede ejercer los derechos vinculados al tratamiento de sus datos personales enviando su petición a **dbo@ela.eus** .Tiene a su disposición información adicional sobre este tratamiento de los datos en el portal de privacidad del sitio **www.ela.eus** .

- He leído y comprendo la **política de privacidad**.
- Que mis datos personales sean comunicados por ELA a la Hacienda Foral para posibilitar la deducción fiscal de las cuotas satisfechas al sindicato en la declaración de la Renta:

## HELBIDERATZEA

Helbideratzeko aginduaren eskabide-orria sinatuz gero, batetik ELAri baimena emango diozu zure finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidal diezaizkion, eta bestetik, finantza erakundeari, ELAren jarraibideen arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubideak kontuan hartuta, eskubidea duzu finantza-erakundeak itzulketa egin diezazun berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzulketa hori zortzi asteko epean erreklamatu beharko duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

## DOMICILIACIÓN

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, la persona deudora autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad de la persona deudora para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, la persona deudora está legitimada al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta.

**BAIMENTZEN DUT**

AUTORIZO

**Izen-abizenak** (ofizialak):

Nombre y apellidos (oficiales):

**SINADURA**  
FIRMA

**NAN/EIZ:**

DNI/NIE

**DATA:**

FECHA

# cuotas\* 2024ko kuota\*

**B: 26,06 €**

---

Jornada completa

---

**M: 19,55 €**

---

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

---

**P: 13,03 €**

---

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

---

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

---

## Erresistentzia kutxa (2024)

---

Ordinaria (1.389,15 € al mes)  
Reforzada (1.597,52 € al mes)

---





# Aktibatu Lortu Zaindu



Afiliate

EUSKAL SINDIKATUA

**ELA**

Afiliatu



**Aktibatu**  
**Lortu**  
**Zaindu**



# cuotas\* 2024ko kuotak\*



B: 26,06 €

Lanaldi osoa

M: 19,55 €

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

P: 13,03 €

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

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

Erresistentzia kutxa (2024)

Ohikoa (1.389,15 € hilero)  
Indartua (1.597,52 € hilero)

Izen-abizenak (ofizialak):  
Nombre y apellidos (oficiales):

DATA:  
FECHA:

NAN/EIZ:  
DNI/NIE:

## BAIMENTZEN DUT

AUTORIZO

Mediante la firma de esta orden de domiciliación, la persona deudora autoriza a ELA a enviar instrucciones a la entidad de la persona deudora para adeudar su cuenta y a la entidad para efectuar los adeudos en su cuenta siguiendo las instrucciones de ELA.

Como parte de sus derechos, la persona deudora está legitimada al reembolso por su entidad en los términos y condiciones del contrato suscrito con la misma. La solicitud de reembolso deberá efectuarse dentro de las ocho semanas que siguen a la fecha del adeudo en su cuenta.

## DOMICILIACIÓN

Helbideratzeko aginduaren eskabide-ordria sinatuz gero, batetik ELAri baimena emango diozu zure finantza-erakundeari zorduntzeko aginduak bidal diezazkion, eta bestetik, finantza erakundeari, ELAren jarraibideen arabera kasuan kasuko zenbatekoak kontuan zordundu ditzan.

Zure eskubiak kontuan hartuta, eskubidea duzu finantza-erakundeak itzuliketa egin diezazun berarekin sinatutako kontratuko baldintzen arabera. Itzuliketa hori zortzi asteko epean erreklatu behar duzu, zure kontuan zordundu zen egunetik hasita.

## HELBIDERATZEA

- He leído y comprendo la política de privacidad.
- Que mis datos personales sean comunicados por ELA a la Hacienda Foral para posibilitar la deducción fiscal de las cuotas satisfechas al sindicato en la declaración de la Renta:

ELA-EUSKAL SINDIKATUA le informa de que los datos personales son tratados para gestionar la solicitud de afiliación y mantener una relación con la persona afiliada, basado en el tratamiento de datos referido a miembros actuales o antiguos de una organización sindical, en base al art. 9.2.d) RGPD. Sus datos no serán comunicados a terceros salvo en cumplimiento de una obligación legal o con su consentimiento para posibilitar la deducción fiscal en la declaración de la Renta de las cuotas satisfechas al sindicato, en base al art 9.1 RGPD. Puede ejercer los derechos vinculados al tratamiento de sus datos personales enviando su petición a [dbo@ela.eus](mailto:dbo@ela.eus). Tiene a su disposición información adicional sobre este tratamiento de los datos en el portal de privacidad del sitio [www.ela.eus](http://www.ela.eus).

## POLÍTICA INFORMATIVA EN PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

- ELA-k nire datu pertsonalak Foru Ogasunari helaraztea, Errenta aitortpenean ordaindutako kuoten kenketa fiskala egin izateko:
- Pribatasun politika** irakurri eta ulertzen dut.

ELA-EUSKAL SINDIKATUAk jakinarazten dizu datu pertsonalak afiliazio-eskaria kudeatzeko eta afiliatuarekin harremana izateko tratatzen direla, oinarritzat hartuta sindikatu bateko uneko edo izandako kideen datu-tratamendua, DBAoren 9.2.d) artikularen arabera. Zure datuak ez zaizkio beste inori emango, bi kasutan salbu: betebeharr legal baten ondorioz edota Errenta aitortpenean sindikatuari ordaindutako kuoten kenketa fiskala kudeatu ahal izateko, DBAoren 9.1 artikularen baitan. Zure datu pertsonalen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu [www.ela.eus](http://www.ela.eus) webgunearen [dbo@ela.eus](mailto:dbo@ela.eus). Datuen tratamenduari buruzko informazio gehiago duzu [www.ela.eus](http://www.ela.eus) webgunearen pribatasun atarian.

## DATU PERTSONALEN BABESARI BURUZKO INFORMAZIO-POLITIKA

1. abizena:

1º apellido

NAN/EIZ:

2. abizena:

2º apellido

Emakumezkoa  Gizonetzkoa

Mujer  Hombre

Izena:

Nombre

Ez bitar

No binario

Jaioteguna:

Fecha de nacimiento

Jaiotze herraldia:

Lugar de nacimiento

Helbidea:

Dirección

Herria:

Localidad

Herraldia:

Provincia

Posta kodea:

CP

Telefonoa:

Teléfono

Mugikorra:

Móvil

E-posta:

E-mail

Afiliatzeko arrazoiak: Neg. Kolektiboa  Kontsultak  Gomendioa  ELArekin bat  Besterik   
Razón para afiliarse: Neg. Colectiva  Serv. Jurídico  Referencias  Simpatizo  Otros

Banku edo Aurrezki Kutxa:

Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (banku kontua):

Nº IBAN (cuenta bancaria):

Lantokia:

Empresa

Enpresaren G.S. ko zenbakia:

Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea:

Domicilio

Herria:

Localidad

Lanbidea:

Profesión

Kategoria:

Categoría

Lan-hizarmena:

Convenio

Sindikatuak  
betetzeko

A rellenar por el sindicato

Kuota mota:

Tipo de cuota

Arduraduna:

Responsable



## AFLIATU ZERTARAKO ?

Zaila da langileontzat gure lan eta bizi baldintzak defendatzea, izan ere, enpesei 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.

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

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



## ZERGATIK AFLIATU ELAN ?

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

Gauzak horrela, ELA bakarrik negoziatu ditzake parez pare baldintza hobek enpresetan. Ez dago indartsuagoa den sindikaturik.

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

ELA 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.

Artikuluaren idazketa aldatzea, lanaldi-luzapenak eta/edo lanaldi osoak egiteko.  
Lehen adierazitakoaren arabera soldata-igoerak.  
Fisioterapiari buruzko artikulua bat sartu. Sektore honetako lan-baldintzek oso baldintza fisiko  
gogorrek dakartzate, eta enpresek hartu behar dute beren gain beharrezko arreta.  
Familia-nukleoak sartzea.



Sektorean gertatzen den guztiaren  
berri izan nahi baduzu, jar zaituz  
harremanetan sindikatuarekin  
edo wasap bidez,



688748563



## ELAREN NEGOTIAZIO-RAKO PLATAFORMA

**Lan-erregistro egokia eta ez manipulagarria.** Langileek ezin dituzte bere gailu pertsonalak erabili horretarako. Enpresak jarri behar ditu behar diren bitartekoak, landutako errealitatearen arabera.

**Aparteko orduren balioa handitzea.** Aparteko orduek ez dira egin behar ezinbesteko egoeretan izan ezik. Enpresak ohikotasunez erabiltzen dituzte, ohiko ordurarekiko iguera txikiarekin ordainduz.

**Distantzia-plusa** poligono guztietara zabalitzea, edo egun berean 3 lantoki baino gehiago dituzten pertsonen.

**Lanaldi partzialetan antzintasun-plusa jatea.** Partzialtasunean dauden pertsonen konpentsazio ekonomikoa emateko, plus hori osorik jasotzea eta lanaldiarekiko proportzionala ez izatea ezarri behar da.

**Plus toxiko/nekagarri/arriskutsua:** elkarren artean loturarik ez duten plusak balira bezala tratatzea, dagoen egoera bakoitzeko dagokion zenbatekoa ordainduta.

**Norbre mediku-konsultetara** joateko balimena hobetzea eta adingabeei eta mendeko pertsonen laguntzeko orduek ezartzea.

	PROBINTZIAKO HITZARMENA	EUSKO JAURLARITZAKO HITZARMENA	HEZKUNTZA HITZARMENA	OSAKIDETZKOA HITZARMENA	KALE GARBIKUNTZA
PE01A	18.857,61	22.743,14	23.278,41	22.777,59	30.652,16
PE01 ESPEZIALISTA	19.168,82	23.129,25	23.672,42	23.773,93	34.660,64
GIZONAK	10,01%	60%			
EMAKUMEAK	89,99%	40%			

Gure plataforman, garbiketan kobratu beharreko gutxieneko soldata 21.000 €-koa izatea defendatuko dugu 2025erako, eta 23.000 €-koa 2026erako.

Adostutakoa aplikatzeari utziko ez zaioa bermatuko duen idazkera, modu horretan aplikazioa bermatuz.



## **SOLDATA IGOERAK:** **Abertasunaren banaketa justua, prekarietateari eta soldata- arrakalari aurre eginez**

Hitzarmenaren indarraldian KPItik gorako soldata-igoerak lortu nahi ditugu. Horregatik, urteko 21.000 euroko gutxieneko oinarritzko soldata ezarri dugu.

Soldata-igoera zehatza sektorearen egoera ekonomikoa sindikatuko ekonomistekin aztertzen ondoren erabaki da, beti ere KPIaren gaineko igoerarik handiena lortzeko helburuarekin.

Egoera ekonomikoa bereziki ona denean, informazioa ondo partekatu behar dugu langileekin, soldata-igoera handiak lortzen laguntzeko.

Lehen aipatu bezala, sindikatuak bi erronka nagusi ditu negoziazio kolektiboan: ekintza sindikalaren erdiguanean prekarietatearen aurkako elementuak eta genero-arrakalaren aurkako borroka jartzea. Bi erronka horiek soldatetan islatu behar dira.

Hori dela eta, garbitasunaren sektoreko hitzarmen bakoitzean gizonen eta emakumeen soldatak aztertu ditugu, generoaren arabera alderik dagoen ikusteko.

Halako egoeretan soldata-igoera gehigarriak eskatuko ditugu lanpostu edo kategoria diskriminatuetarako.

Soldata-arrailari aurre egitean ez dira soilik oinarritzko soldatak kontuan hartuko; soldata-osagarriak, askotan, diskriminazio-iturri dira, laneko elementu batzuen gainetik plus bat ordaintzen delako eta beste batzuen gainetik ez.

Soldata-igoera gehigarri horiek soldata-arraila desagertuko dela bermatu behar dute, arrazoiko epe batean.

Ez da kasualitatea sektore maskulinizatuetan gehiago kobratzea sektore feminizatuetan baino.

Arabian, garbiketaren sektoreko hainbat hitzarmen ditugu, eta ikus dezakezen bezala, probintziako hitzarmenak ditu soldata txikiak.

21.000 €-ko gutxieneko soldata 2025. urterako eskatzeak badu bere arrazoiak: dagoen soldata-arraila murrizten joan behar dela.

Era berean, ez da kasualitatea peoi espezialistaren lanpostu gehienak gizonek betetzea. Zuen hitzarmeneko emakume espezialisten ordetzkaritza ez da %10era iristen, eta kontratatutako gizon gehienak peoi espezialistak dira.



2022ko lan-erreformaren ondoren, prekarietatea ezkututzen ari da.

Lehenaldi baterakoak ziren kontratu prekarioak kontratu mugagabeak dira orain, batez ere aldizkako kontratu finkoak edo lanaldi partzialleko kontratu mugagabeak.

Prekarietate mota ororen aurkako borroka lehenetsuta izaten jarraituko du ELArentzat 2025ean, bai legez kanpokoak badira, bai lan-erreformen ondorioz lege-babesa badute.

Lan hitzarmenetan ELAk bermatu behar du gutxienezko soldatak ezartzen direla bizitza duina izateko, lana egonkorra dela eta lanak ez diola kalterik egiten beharginen osasunari.

Soldata kaskarrak, kontratu ezezagonkorak (aldizkako kontratu finkoak barne) eta arriskuadakarten lan-baldintzak (fisikoa eta mentala) desagertu egin behar dira Euskal Herriko lantokietatik.

Garbiketa-sektoreko partzialtasuna ikaragarria da. Kontratuaren % 85 baino gehiago partzialak dira. Kontratu partzialak prekarioak dira, eta ez dute soldata eta baldintza duinik bermatzen.

Zuen hitzarmenean, lanaldi partzialean dauden pertsonen egingo lantokian lanaldia luzatzea baino ezin dute eskatu, antzinatean- eta/edo partzialtasun-irizpiddeen arabera.

Lantoki askotan ezinezkoa da lanaldi osoak izatea, bulegoak edo enpresa txikiak direlako, eta lanaldiak egun softeak edo ordu gutxi batzuk direlako.

ELAren plataformatik defendatuko dugun hitzarmenaren artikulua hori enpresa osora zabaldu behar dela, eta ez soilik lantokira, lanaldi partzialleko langile guztiek aukera izan dezaten egon daitezkeen lanpostu hutsak betetzeko.

## SINATUTAKOA BETETZEA



Azken lan-erreformak ez zituen aldatu 2010eko eta 2012ko erreformen elementu nagusiak eta kaltegarriak. Kaleratzeari buruzko araudiaz gain, enpresak beren kabuz lan-baldintzak okertzeko eta sinatutako akordioak ez betetzeko aukera izaten jarraitzen dute.

ELArentzat ezinbestekoa da hitzarmenak aplikatzen direla bermatzeko neurriak aurreikustea; hori da inplikazio klausula.

2025ean inplikazio klausula defendatu behar da, eta hau oraindik ezarri ez den hitzarmenetan txertatu.

Zuen hitzarmenean inplikazioari buruzko artikulua bat dago. Dagoen idazketa ez da bat ere argia, eta interpretazio asko sortzen ditu. Oso idazkera zabalda da, eta ez oso argia. Horrek defentsa-gabekeria juridiko handia ekar dezake zuen lan-baldintzak aplikatzeari dagokionez.

Gure proposamena idazkera labur baina argia sartzea da. Erredakzio bat, zailantzarik gabekoa.



## ELAk egiturazko bi erronka ditu negoziazio kolektiboan:

- Alde batetik, enpleguaren prekarietateari aurre egitea. Lan-merkatuko behin-behinekotasuna (kasu batzuetan, kontraturik eza), soldata txikiak eta osasun-arazoak zabalitzen ari dira, eta ELAk prekaritate-mota guztien aurkako tresna eraginkorra izan nahi du.
- 541.600 lanpostu prekario baino gehiago daude Hego Euskal Herrian; sindikatuaren lehentasuna pertsona horiei arreta ematea da.

- Genero-diskriminazioa egoeren aurrean behar bezala erantzutea eta gure negoziazio kolektiboan emakumeen aldarrikapenak jasotzea, bereziki soldata-arrakalarekin amaitzea eta zaintzaren eremuari meretziduen aintzatespena ematea.

Era berean, kontuan hartuta prekarietate-tasa handiak sektore feminizatuetan kontzentratzen direla, prekarietatea erdigunean jartzeak genero-arrakalak kontuan hartzea ekarri behar luke.

Negoziazio kolektiboari ekiteko modua aldatu nahi dugu bi erronka horiei behar bezala erantzuteko, baina horri beste erronka handi bat gehitu behar diogu epe laburrean: soldatek erosteko ahalmena irabaztea KPI altuko testuinguru batean. Patronalak KPIaren testuinguru aprobatxatu nahi du soldatak KPIaren azpitik igotzeko.

Inoiz ez da une egokia soldatak igotzeko; KPI txikia edo negatiboa zenean, enpresek ez zuten soldata-igoerarik planteatzen, eta KPI altuekin ere ez omen da soldatak igotzeko une egokia.

## ELarentzat ezinbestekoak diren edukiak

Negoziazio kolektiboa edukiz betetzea da gure egitekoa. ELAren ustez, hauek dira garbiketaren hitzarmena nahitaez sartu beharreko gaiak:

1.

KPItik gorako soldata-igoerak, aberastasunaren banaketan pisua irabazteko; Arabako garbiketa-sektoreko urteko gutxieneko soldata 21.000 eurokoa izango da, eta soldata-arralia murrizteko soldata-igoerak lortu behar ditu.

2.

Prekarietateari aurre egiteko neurri eraginkorrak, sektore eta enpresa bakoitzaren ezaugarriei erantzuten dietenak, partzialtasuna murriztu, batez ere garbiketaren sektorean.

3.

Negoziazio kolektiboaren bidez lan-erreforma indargabetzeko neurriak, Espainian indargabetu nahi ez direnak; bereziki ELAren klausula ezarri, hitzarmenak ez aplikatzeari buruzkoa.

Gai horiek lortzea erronka bat izango da. Gure eskaerak bidezkoak dira, baina negoziazio kolektiboa ez da justizia kontua; indar korrelazioak eta presio gaitasunak bakarrik mugarri gaitasuna.

2025ean hasiko da Arabako Eraikinen eta Lokalen Garbiketarako Hitzarmen Kolektiboaren negoziazioa.

Aurreko hitzarmena ez zuen ELAk sinatu, CCOO, UGT eta USO sindikatuekin lortutako akordioak ez baitzuen zuen lan-baldintzak hobetzea bermatzen, eta sektoreko langileak baldintza prekarioetan jarraitzera kondenatzen zituen.

Aurreko hitzarmena sinatzeak sektorea erabat gutxiestea ekarri zuen; pandemiak eragindako egoera batetik gertozen, eta funtsezko langiletzat hartu zintuzten.

Egoera horiek zuen lanaren garrantziaz jabetzea eragin zuen, "NIK EZ BADUT GARBITZEN, ZUK EZIN DUZU LAN EGIN" leloarekin.

Dena paper errea besterik ez zen izan. Une hartarako aitortu zen, paper soil batean, eta ondoren dena ahaztuta geratu zen, eta beste sindikatu batzuek lortu zuten aitortza % Oko soldata igoera izan zen 2020. urterako.

Ezin dugu onartu horrelako egoerak berritro gertatzea.

Funtsezkoak zarete. Zuen lana garrantzitsua da sektore guztientzat.

Zuen batasunetik abiatuta, sindikatuenaren laguntzarekin, lan-baldintzak hobetzeko beharrezkoak diren aldaketak defendatu behar ditugu.

## 2025EKO HITZARMENI KALITATE ZIURTAGIRIA EMANGO DIEGU!

ELArentzat negoziazio kolektibo oro ez da baliozkoa; langileen baldintzak benetan hobetuko dituzten hitzarmenak negoziatzen ditugu. Hori da ELAk eskaintzen duen bermea; kalitate-zigilua. Eta hobekuntza horiek langileria antolatuz eta borrokarako prestaturak bakarrik konkistatu ahal izango dira. Hori da ELAren eredu sindikala.

Komunikabideek zabaltzen dituzten mezuak ikusita, badirudi enpresak krisi larria bizi dutela, baina datu ekonomikoak sakon aztertuz gero, ondoriozta dezakegu aberastasunaren hazkundera gertatzen ari dela, eta enpresak inoziko etekinik handienak pilatzen ari direla, nahiz eta gero ia zergarik ordaindu ez.

Lan-harremanen testuinguruak hiru ezaugarri ditu: lehenengoa prekaritatearen iguera legetzatzea da; bigarrena, aberastasuna sortzen ari den inflazioa baino soldata-txikiagoak, eta hirugarrena, lanaldi-murrizketaren inguruko fikzio politiko bat eraikitzea (lau eguneko astearekin), nahiz eta horretarako inolako borondatearik ez egon. Eta, hain zuzen ere, hiru elementu horiek izan behar dute ELAren lehenetasuna negoziazio kolektiboan, sindikatu honi bakarrik axola zaien laugarren elementuarekin batera: sinatutako hitzarmenak beteko direlako bermea.

Lanaldia murriztu, lana banatu eta bizitza bizigarriak izan

**Hitzarmenak beteko direla bermatu**

Prekarietateari aurre egin, bizitzak duindu

**Eros-ahalmena irabazi, soldata arrakala erasotu**

**2025ko**  
**hitzarmenak**  
**ezartzea goazi!**

