



2025eko Lan-hitzarmenei

KALITATE ZIURTAGIRIA

*ezartzeko
gardia da!*

Eros-ahalmena irabazi, soldata arrakala erasotu

Prekarietateari aurre egin, bizitzak duindu

Lanaldia murriztu, lana banatu eta bizitza bizigarriak izan

Hitzarmenak beteko direla bermatu

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

2025eko hitzarmenei Kalitate ziurtagiria ematera goaz!

ELAri ez dio edozein negoziazio kolektibok balio; langileen lan-baldintzak benetan hobetuko dituzten hitzarmenak negoziatzen ditugu. Hori da ELAren bermea, gure kalitate zigilua. Eta hobekuntza horiek soilik langileak antolatuta eta borrokarako prestatuta lortu ahal izango ditugu. Hori ELAren eredu sindikala da.

2025eko negoziazio kolektiboaren prestaketari 2024ko udaberrian ekiten diogu. Komunikabi-deak irakurrita eman dezake enpresak krisi egoera larrian daudela, baina datu ekonomikoen azterketa xehea eginez gero ikus dezakegu aberastasunaren hazkundera egon badagoela, eta enpresek inoizko irabazi handienak pilatzen dituztela, ondoren zergarik apenas ordaintzen duten arren.

Lan harremanen testuinguruak hiru ezaugarri nagusi ditu: lehena, prekarietatearen hazkundera legez-tatu izana; bigarrena, aberastasuna sortzen ari den bitartean soldatek inflazioa baino txikiagoak diren soldata igoerak izatea; eta, hirugarrena, lanaldi murrizketari buruzko fikzio politikoa eraikitzea (lau eguneko lanaldiarekin), horretarako inongo borondaterik ez dagoen arren. Hiru elementu horiek, hain zuzen, ezarri behar dute ELAren lehentasuna negoziazio kolektiboan, ELAri soilik inporta-zaion laugarren elementu batekin batera, sinatutako hitzarmenak beteko direla bermatzea.

Lan-prekarietatearekin amaitu

2022ko lan erreformaren ondoren prekarietatea ezkututzen ari dira. Aurretik behin-behinekoak ziren kontratu prekarioak, orain kontratu mugagabe prekarioak dira, bereziki aldizkako kontra-tuak edo lanaldi partzialeko kontratu mugagabeen bidez. 2025an ELArentzat prekarietate molde guztiei aurre egiteak lehentasun izaten jarraituko du, legez kontrakoak izan ala lan erreformen bitartez legez-tatutakoak izan. Hitzarmen kolektiboetan ELAk bermatu egin behar du bizitza duin bat izateko moduko gutxieneko soldatak ezartzen direla, lana egonkorra dela eta lanaren ondorioz langileen osasuna ez dela kaltetzen. Soldata baxuak (19.600 eurotik beherakoak), kontratu desegonkorrak (aldizkako kontratuak barne) eta lan-baldintza arriskutsuak (fisikoak zein menta-lak) Euskal Herriko lantokietatik desagertu behar dira.

Soldatak KPItik gora handitu

Eusko Jaurlaritzaren azken datuen arabera Barne Produktu Gordina 2023 urtean %1,7ko hazkunderarekin amaitu da eta 2024an %2,1eko hazkundera izatea aurreikusten dute. Nafarroako Go-bernuaren arabera ekonomiaren hazkundera %1,7koa izan zen 2023an eta 2024an %1,3ko izatea aurreikusten dute.

Aipatutako aurreikuspenekin, lan errentek aberastasunaren banaketan egungo pisua manten dezaten EAEn batz-besteko egungo soldata (30.549 euro) jasotzen dituzten 70.000 lanpostu sortu beharko lirateke 2024an. Egungo langile guztiei KPIko soldata igoera bermatuko balitzaie, hala ere, aberastasunaren banaketan lan errentek egun jasotzen dutena mantentzeko 30.000 lanpostu sortu beharko lirateke aipatutako soldatarekin. Eta, lanposturik sortuko ez balitz, egungo errenten banaketa mantentzeko soldata guztiak KPItik gora %2,1 hazi beharko lirateke.

Kontuan izanik Eusko Jaurlaritzaren aurreikuspenen arabera 13.000 lanpostu sortuko direla eta sortzen diren lanpostuen batz-besteko soldata azaldutako kopurutik dexente behera dagoela, 2024an KPItik gorako soldatak modu orokortuan lortu ezean langileok aberastasunaren banaketan pisua galtzen jarraituko dugu, bestela esanda kapital errenten lapurreta hazi egingo da 2024an.

Soldaten igoera bereziki handitu behar da sektore eta kategoria feminizatueta, soldata baxuagoak dauzkaten lanpostuetan hain zuzen. Soldata arrakala ezin da erretorikarako aipamena izan. ELArentzat borroka esparru bat da (azken bi urteetan bereziki garbikuntzan eta etxez-etxekeo languntzan hainbat lantokitan lortutako %20tik gorako soldata igoerak ikustea besterik ez dago) eta 2025ean hala izaten jarraitu behar du.

Lanaldi murrizketa lehentasunen artean jarri

2024an ADEGIk (Fabrika Fundazioaren bitartez) lanaldi murrizketak enpresen lehiakortasunean duen eragina aztertzen hasiko da Eusko Jaurlaritzarentzat. European lanaldiaren murrizketari buruzko eztabaida, bereziki asteko 4 lan-egunen ondorioei buruzkoa, desaktibatzeke ADEGIk topatu duen modua da hau, Eusko Jaurlaritzaren konplizitateaz. Gure egitekoa lanaldiaren murrizketa lehen lerrora ekartzea da.

Patronalaren ofentsibak ekarri du azken urteetan lanaldi murrizketaren aldeko borroka garrantzia galdu izana beste aldarrikapen batzuen aurrean. Lanaldi murrizketa langile borroken historian ezinbesteko elementua izan da eta gure borroken erdigunera ekarri behar dugu berriro ere. Lanaldia murriztu behar da lana banatzeko, eta lanaldia murriztu behar da bizitza bizigarri bat izateke lan gutxiago egitea ezinbestekoa delako, besteak beste langile guztiok, gizon zein emakumeek zaintza lanetarako denbora izan dezagun.

Sinatutakoa bete dadila

Azken lan erreformak ez zituen aldatu 2010 eta 2012 arteko lan erreformen elementu nagusi eta okerrenak. Kaleratzeei buruzko araudiaz gain, enpresek aldebakarrez lan-baldintzak okertzeko aukera mantentzen dute, baita sinatutako hitzarmenak ez betetzeko aukera ere. ELArentzat ezinbestekoa da hitzarmenek beren aplikazioa bermatzeko neurriak aurreikustea, hori da inaplikazio klausula. 2022an Bizkaiko polikiroldegietako patronala saiatu zen KPI altuen testuinguruan modu orokortuan sektore hitzarmena ez betetzen, baina inaplikazio klausula sinatuta zegoenez, ezin izan zuen soldata jaisteko asmoa gauzatu. 2025ean inaplikazio klausula babestea eta oraindik ezarrita ez dagoen hitzarmenetan berau sartzea ezinbestekoa izango da.

Enpresen zikoizkeriaren aurrean, greba egiteko antolatu

Testuinguru honetan KPIa zein gerra aitzakiak besterik ez dira izango patronalen aldetik lan baldintzak ez hobetzeko. Honi buelta emateko mobilizazioak eta grebak izango dira ezinbesteko tresnak. Lan Harremanen Kontseiluaren datuak aztertuta, 2023 urtea izan da azken bi hamarkadetan lan hitzarmenen estaldura handiena izan duen urtea eta, era berean, 2022a izan zen azken bi hamarkadetan greba kopuru handiena izan zuen urtea. Hainbat hitzarmen grebarik gabe oso eduki onekin itxi genituen grebak nagusi ziren testuinguru horretan. Ikasgaia argia da, patronalak negoziatioari azkar ekiten ez badio grebak egiteko prestatzea izango da ezinbestean ELAtik bulzatu beharko duguna.

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Greba kopurua	264	308	190	193	283	273
Grebalari kopurua	48.696	79.860	25.642	12.052	68.147	93.797
Hitzarmena eguneratua duten langileak	272.983	311.814	335.122	277.813	273.938	388.641

Iturria: Lan Harremanen Kontseilua eta Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioa

Gure herrian grebak bereziki ELAko afiliatuok egiten ditugu; mobilizazioen ondorioz patronalak akordioak bilatzen ditu, aurretik mahai gainean ez zeuden edukiak jarrita, baina sindikatu merkeenak bilatzen dituzte mobilizazioak ahalik eduki eskasenekin desaktibatzeke. Hor izaten dituzte UGT eta CCOO prest akordiotarako, ELAko kideak greba gehiago egiteko eta eduki hobeak lortzeko prest direnean ere.

LABURPENA	ELA	LAB	CCOO	UGT	ESK	STEILAS	BESTEAK	GUZTIRA
GREBA DEIALDIAK	196	82	51	24	19	3	25	278*
PROPORTZIOA	%70,50	%29,50	%18,35	%8,63	%6,83	%1,08		
DEITUTAKO GREBA EGUNAK	7743	1092	806	333	281	8	442	9.614*
PROPORTZIOA	%80,54	%11,36	%8,38	%3,46	%2,92	%0,08	%4,60	
GREBA MUGAGABEAK	39	9	5	3	1	0	0	52
GREBA FEMINISTAK	41	19	17	4	3	1	5	60

Harro gaude gure jendearekin, mahai gainean dauden hobekuntzak neurri handi batean beraiei esker lortzen baitira. Hego Euskal Herriko eta Estatuko greba deialdien datuak aztertzea besterik ez dago esandakoa ikusteko: bi sindikatu horiek estrukturalki ez dute grebarik egin nahi, eta ELAren gatazkarako gaitasuna gure lan munduaren bereizgarri nagusia:

	HEH		Estatua (HEH salbu)	
	2022	2023*	2022	2023*
Greba kopurua	378	359	301	418
Lan egin gabeko egunak	110.036	82.715	202.842	349.269

Iturria: Lan eta Ekonomia Sozialeko Ministerioa

(*Azarora arteko datua)

Hego Euskal Herrian egiten dira estatu osoko greben erdia. Ondorioa oso argigarria da: ELAk eragina duen lurraldean CCOO eta UGTk eragina duten lurralde guztietan baino greba gehiago egiten dira. Eta CCOO eta UGTren papera mobilizazioa desaktibatzea da, langileen potentziala murriztea. Mobilizazioei galga jartzen dieten sindikatu horien muga gaintzen saiatuko gara 2025ean langileentzako lan-baldintzen hobekuntzak lortze aldera.

2025erako erronka nagusiak

ELAk negoziazio kolektiboan bi erronka estruktural dauzka:

- Batetik, enpleguaren prekaritateari aurre egitea. Lan merkatuan behin-behinekotasuna (kasu batzuetan kontraturik ere ez izatea), soldata baxuak eta osasun arazoak hedatzen ari dira, eta ELAk tresna eraginkorra izan nahi du prekaritate molde guztien aurka. 541.600 langile prekario baino gehiago daude Hego Euskal Herrian, hauei erantzutea da sindikatuaren lehentasuna.
- Emakumeek pairatzen dituzten diskriminazio egoerei eta emakumeen aldarrikapenei behar bezala erantzutea, bereziki soldata arrakala amaiaraztea eta zaintza esparruak merezi duen bezala aintzatestea dira gaurdanik ezarri ditugun helburuak. Era berean, kontuan izanik prekarietate tasa handieka sektore feminizatueta daudela, prekarietatea erdigunean kokatzea emakumeen arrakalak kontuan hartzea izan behar luke guretzat.

Gure negoziazio kolektiboa egiteko modua aldatu nahi dugu bi erronka horiei behar bezala erantzuteko, baina horri epe laburrean beste erronka handi bat gehitu behar diogu, KPI altuen testuinguruan soldatek eros-ahalmena irabaztea. Patronalak KPI altuen testuingurua probestu nahiko du soldatak KPItik behera igotzeko. Inoiz ez omen da momentu egokia soldatak igotzeko; KPI baxua edo negatiboa zegoenean ere enpresek ez zuten soldata igoerarik planteatzen, KPI altuekin ere ez omen da soldatak igotzeko garaia.

ELAren ezinbesteko edukiak

Esandakoarengatik gure egitekoa da negoziazio kolektiboa edukiz betetzea. Hauek izango dira ELArentzat hitzarmenetan ezinbestean ezarri beharreko gaiak:

- 1.** Soldatek aberastasunaren banaketan pisua irabazteko KPItik gorako soldata igoerak, Euskal Herrirako 19.600 eurotako gutxieneko soldata ezartzea hitzarmenetan eta soldata arrakala murrizteko soldata igoerak.
- 2.** Prekaritateari aurre egiteko neurri eraginkorrak, zeintzuk sektore eta enpresa bakoitzaren ezaugarriei erantzungo dieten, bereziki subrogazio eskubidea edo lan erreformak inposatutako kontratazio prekario berriak eta sektore publikoan iruzurrezko behin-behineko kontratua izan duten langile guztiak kontsolidatzea.
- 3.** Era berean, lanaldi murrizketa berriro ere gatazken erdigunera ekarri nahi dugu.
- 4.** Espainian indargabetu nahi ez duten lan erreforma negoziazio kolektiboaren bitartez indargabetzeko neurriak, bereziki hitzarmenak ez inaplikatzeko ELAren klausula.

Lantoki edo sektore batean aurreko edukiak adosten ditugunean beste lantokietan eta sektoreetan eduki horiek sinatzea errazten dugu. Eta, era berean, eduki horiek gabe hitzarmen bat sinatzen dugunean beste lantokietan. Adibidez, sektoreko hitzarmenetan inaplikazio klausularik gabe hitzarmenak ez sinatzea erabaki genuen eta erabaki hori tinko mantendu dugu azken hamarkadan, eta gaur egun patronal gehienentzat hori gainditutako eztabaida da. Modu kolektiboan gutxieneko batzuk irmo defendatzen ditugunean, langileen imajinarioa aldatzen dugu, baina baita patronalena ere.

Borrokatzeko ezinbesteko tresna: Greba Kutxa

Aipatutako gai hauek lortzea erronka izango da. Eskaera justuak dira, baina negoziazio kolektiboa ez da justizia kontua; indar-harremanek eta presiorako gaitasunak soilik mugatzen dute gure aldarrikapenerako gaitasuna. Horregatik, ezinbestekoa izango da mahaietako negoziazioak aurrera egiten ez duen momentutik erantzun irmoa ematea eta grebak deitzea. Gogoratu behar dugu 2024 urtea ELAren Erresistentzia-Kutxa indartuta hasi dugula, 1.389,15 eurotako gutxieneko ordainsaria ordainduta greba egiten den hilabete bakoitzeko, eta 1.597,52 eurotako ordainsariarekin, afiliazio handia dugun sektore eta enpresetan. 2025eko Kutxa KPIaren pare igoko da, behintzat. Afiliazio handia izatea eta antolakuntza egokia izango dira aurten ere negoziazio kolektiborako ezinbesteko osagaiak. Greba, afiliazioa eta antolakuntza dira nahi dugun negoziazio kolektiboa egiteko hiru osagai nagusiak.

Irabazten ari garen beste borroka batzuk

2023an zehar eduki batzuetan berrikuntzak egin ditugu eta 2025ean kontsolidatu beharko genituzke beste hitzarmen batzuetan. Berritasunak dira eta ezin dugu esan gure negoziazio kolektiboan kontsolidatuta daudenik, baina bidea egiten hasi gara eta 2025ean indartu beharreko aldarrikapenak dira. Adibide gisa, hurrengoak ditugu:

- Gipuzkoako Metalean eta Bizkaiko Zahar-egoitzetan langile batzordeak eskatzekotan Euskara Planak derrigorrez negoziatu behar izatea adostu dugu. Euskaldunon eta erdaldunen hizkuntza eskubideak urratsez urrats parekatzen joateko Euskara Planak ezinbesteko tresna dira. Lehen adibide horiek erabili behar ditugu Euskara Planak negoziatzeko baldintzak eremu gehiagotan sortzeko. Aurten Euskara Planak negoziatzeko Gida ere berritu dugu eta denon eskura dago.
- Gipuzkoako Metalean ere sexu-trantsizioan ari diren langileentzako eskubideak jaso ditugu. Gipuzkoan langile kopuru handiena babeste duen hitzarmenak berritasun hau izatea transpertsonen eskubideen aldeko urrats oso garrantzitsua da, beste sektoreetarako erreferentzia garrantzitsua da.
- Hitzarmen bakan batzuetan hasi gara lortzen Berdintasun Planak bi aldean adostasunez bakarrik onartzeko aukera eta enpresek aldebakarrez neurriak inposatzeko aukera ekiditen ari gara.
- Edo, hainbat hitzarmenetan mutualitateak enpresetatik kanporatzea adostu dugu. Mutuak langileen osasuna erasotzeko tresna bilakatu dira, beren egiteko nagusia enpresa kostuak murriztea da eta horretarako langileen osasuna albokalte bat bilakatu da.

Nola negoziatu?

Sarreran marraztu dugu ELAren negoziazio kolektiboaren ikuspegi orokorra, baina oso garrantzitsua da, ikuspegi orokor hau koherentziaz esparru guztietan lantzeaz gain, tokian tokiko errealitatera moldatzea, lantoki edo sektore bakoitzeko arazo eta erronka zehatzak gure eskaeretan jasotzea. Gure eremuan oso garrantzitsua da lantokietan koherentziaz aritzea, horrek baitakar toki batzuetan dauzkagun lorpenak beste batzuetara hedatzea eta, era berean, inon onartezinak diren gaiak ez adostean zaildu egiten du enpresek beste nonbait neurri oker horiek aplikatu nahi izatea. Garaipen eta porrotek denongan dauzkate ondorioak. Baina, horrekin batera, tokian tokiko kezak jasotzea ere bada gure ereduaren ezinbesteko elementua.

Negoiazio kolektiboa langileekin egin beharreko prozesua da, lortuko ditugun edukiak langileak negoziatioarekin lotzeko dugun gaitasunaren tamainakoak izango dira. Ondorioz, ezinbestekoa da lantoki eta sektoreetan lan-baldintzen egoerari buruzko diagnostiko sakona egitea, eta hori langileekin batera egitea. Hau egin ondoren, edonon aurkeztu ditzakegun eskaerez gain ikusi beharko dugu zein eskaera espezifikoki egin behar dugun.

Langileen parte-hartzea sustatzeko eta hasieratik prozesuaren parte egiteko urratsak egin behar ditugu. Sektore batzuetan langileei inkestak egiten dizkiegu, beste batzuetan bisitetan banan-ban langileei beren behar eta kezkei buruz galdetzen diegu, askotan asanbladak egiten ditugu langileekin... Tokian toki langileen iritzia jasotzeko eta sindikatuaren ikuspegi orokorra partekatze biderik eraginkorrena hautatu behar dugu.

Era berean, sarritan emakumeen aldarrikapenak eta gizonezkoenak ez ditugu berdin jasotzen. Prozesuan zehar emakumeek ere beren eskaerak egiteko bideak izango dituztela bermatu behar dugu eta horretarako tresna interesgarriak izan daitezke emakumeen asanbladak edo emakumei espezifikoki bideratutako inkestak prestatzea.

Diagnostikoa osatzeko ere sindikatuak beren lan osasuneko teknikariak, euskara alorrekoa edo genero berdintasunerako adituak eta ekonomialariak dauzka; horien laguntzarekin diagnostiko egokiak eta diagnostiko horri erantzuteko neurri egokiak bilatuko ditugu. Enpresa guztietan informazio ekonomikoa eskatzea eta honekin batera gure ekonomilariei txostena egitea eskatzea ezinbesteko oinarria da, informazio horrekin gure aldarrikapenak hobeto kokatu ahal izango ditugu.

Gure plataformak horren guztiaren ondorio izango dira, bai langileekin egindako prozesuen, bai sindikatuaren irakurketa orokorrarenak. Bide hori egin ondoren hasiko ditugu patronalarekin hartu-emanak, eta patronalarekin egindako bilera guztien ondoren, beti, langileei eman beharreko informazioa hausnartu eta beraiekin partekatuko dugu. Langileekiko hartu-emanen gatazkarako aukera beti mahai gainean jarri behar dugu, eta negoziaketen garapenaren arabera langileei proposamen zehatzak eramango dizkiegu.

Negoiazioan lehenbizi guretzat ezinbestekoak diren elementuak aztertuko ditugu (ez dugu inoiz bukaerarako utziko guretzat derrigor egon beharreko gai bat eta bigarren mailako beste eduki batzuetan aurrera egin). Akordiora iritsi aurretik, guretzat gutxieneko ziren edukiak ote dauden baloratu behar dugu, langileek duten borrokarako gogoia kontrastatuko dugu eta akordioa itxiko dugu langileek edukiak ontzat eman ondoren.

Eta errepikatuko dugu ELAren negoziazio kolektiboa ulertzeko ezinbesteko elementua. Negoziatio ona egitea ez da abilezia edo inteligentzia kontua; indar-harremanak dira erabakigarriak edukiak lortzerakoan. Horregatik, ibilbide guztia langileekin batera egin behar dugu, langileentzat mobilizazioei begira garrantzitsuak diren gaiak topatu behar ditugu, mobilizazio elementu bilakatu eta horien arabera negoziaketa egin. Akordioak ere horri erantzun behar dio; langileen bitartez lortu dugun presioaren tamainakoa behar du akordioak, eta ELAk ezin du desmobilizatorako tresna izan negoziatio eta akordio dinamika burokratikoaren ondorioz.

2025Eko plataformarako berrikuntza nagusiak

Datorren urterako prestatu dugun hitzarmen eredian bost dira berrikuntza nagusiak:

- 1.** Loturagramen araberrako lizentzia eta baimenak: Famili eredu tradizionala gainditzeko, langileek lizentzia eta baimenak beraien hautazko pertsona kopuru jakin bati hedatzeko aukera, bestelako zaintza lotura batzuen arabera.

2. Sexu-jazarpen protokolo berria: Bereziki langilen arteko sexu-erasoez gain, bezeroekin izan daitezkeenak ere barnebiltzeko hainbat aldaketa egin ditugu.
3. Soldaten eskaeran gutxieneko igoera bat eskatuko dugu, %2koa, KPIa oso baxua baldin bada etorkizunean gutxieneko igoera bat egon dadin.
4. Enpresen bideragarritasuna bermatzeko eta deslokalizazioak ekiditeko klausula ere gehituko dugu.
5. Sindikalizazio prozesua laguntzeko asanbladak lanordutan egiteko eskaera gehituko dugu, ahal dela hau lehenetsi dadin negoziaketa bidez. Lanordutatik kanpo asanbladak egiteak zailtasunak dakartza bestelako eginbehar batzuekin bateraezina izan daitekeelako eta honek, bereziki, emakumeen parte-hartzea zailtzen du batzarretan.

HITZARMENEN INDARRALDIA: Hitzarmen laburrak eta negoziazio dinamikoak

Negoizazio Kolektiboa da langileak antolatzeko eta sindikatuaren ekintza bizirik mantentzeko ardatza; horregatik, hitzarmenen indarraldia laburra izatea garrantzitsua da: bi-hiru urtekoa askoz jota. Hitzarmena gehiegi luzatzeak desmobilizazioa dakar.

Azken lan erreformaren ondoren hitzarmenen ultraaktibitate mugagabea berreskuratu da. Etorbizunean izan daitezkeen murrizketa berriei aurre hartzeko garrantzitsua da orain espreski hitzarmen guztietan ultraaktibitate mugagabe hori jasotzea, eta ezin dugu inolaz ere ultraaktibitate mugaturik sinatu.

SOLDATA IGOERAK: Aberastasuna justiziaz banatzea, prekaritateari eta soldata arrakalari aurre eginez

Hitzarmenak irauten duen epean zehar KPItik gorako soldata igoerak lortu nahi ditugu; horregatik ezarri dugu oinarri moduan KPItik gora bi puntuko igoera. Negoizazioan erabili beharreko KPI erreferentzia beti aurreko urtekoa da, hau da, 2025ko soldata igoera 2024ko KPIa erreferentzia hartuta egin behar dugu. Aurretik azaldu bezala, beti gutxieneko soldata igoera bat lortzen dugula bermatuta, KPI oso baxuko edo negatiboen kasuan. Soldata igoera zehatza enpresaren zein sektorearen egoera ekonomiko zehatza aztertu ondoren egin beharko dugu, hots, sindikatuko ekonomiariekin egoera aztertu ondoren, eta beti KPIaren gainetik ahalik igoera handiena lortzeko. Egoera ekonomikoa bereziki ona denean langileekin informazioa ondo partekatu behar dugu, soldata igoera garrantzitsuak lortze bidean beren konplizitatea lortzeko.

Aurretik ere aipatu bezala, sindikatuak bi erronka nagusi ditu negoziazio kolektiboan: prekaritatearen aurkako elementuak erdigunean kokatzea eta genero arrakalari aurre egitea. Bi erronka horiek soldatetan ere beren isla izan behar dute.

Batetik, hitzarmen kolektiboetan oinarritzko soldata duina ezarri behar dugu. Azken Kongresuan eztabaidatutakoaren arabera urteko 19.600 euro gordin edo hilabeteko 1.400 euro garbi bertzea da soldata duinerako bidean gure buruari ezarritako hitzarmenatarako gutxieneko langa.

Horrez gain, sektore eta lantoki bakoitzean gizon eta emakumeen soldatak aztertu behar ditugu generoaren arabera, arrakalarik ote dagoen aztertzeko. Lantokietako diagnostikoaren parte izan behar du soldata arrakala aztertzea, eta arrakala ez da soilik lanpostu berean bi soldata ezberdin izatea soilik, baizik eta formazioarengatik, lanpostuaren izaerarengatik, ardurarengatik...

balio bera izan beharko luketen bi lanpostutan soldata ezberdinak izatea. Egoera horiek topatzen ditugunean diskriminatutako lanpostu edo kategorientzat soldata igoera gehigarriak eskatuko ditugu. Soldata arrakalaren lanketan ez ditugu soilik oinarritzko soldatak kontuan hartuko; soldata osagarriak izaten dira sarritan diskriminazio iturri, lanaren elementu batzuk plusa jasotzeko mehezimendu direla ezartzean eta beste batzuei aukera kenduta. Aipatutako soldata igoera gehigarriek bermatu egin behar dute arrazoizko epe batean soldata arrakala desagerraraziko dugula.

Azkenik, eremu batzuetan azken urteetan hitzarmenak atzeratzearen ondorioz ala patronalen aldeko inposizioaren ondorioz langileek eros-ahalmena galdu dute. Aipatzekoa da sektore publikoko egoera, azken hamarkadan langile publikoek %20 inguruko eros-ahalmena galdu dute eta KPI altuko urte hauetan eros-ahalmena galtzen jarraitzen dute. Esparru hauetan guztietan eros-ahalmena berreskuratzeko dinamikak jarriko ditugu martxan.

LANALDIA: Lanordu gutxiago lana banatzeko, partzialtasun gutxiago duintasunez bizitzeko

1999an asteko 35 orduen aldeko Greba Orokorra egin genuenetik lanaldi murrizketaren aldeko aldarriak espazioa galdu du gure sindikatuaren aldarrikapenetan, besteak beste, oso testuinguru ekonomiko zaila kudeatu behar izan dugulako, bereziki 2008tik aurrera. Lanaldi murrizketak garrantzia berreskuratu behar du gure eskaeren artean, aparteko lanordurik egingo ez dela bermatzearekin batera.

Eraldaketa digitalaren ondorioz bereziki eman behar diogu garrantzia lanaldiaren murrizketari, hala egin ezean milaka lanpostu suntsitzeko arriskua baitago eta ezinezkoa izango da beste lanbide batzuetan horrenbeste lanpostu sortzea. Orokorrean lanaldi murrizketak planteatu behar baditugu, eraldaketa digitala ematen ari den sektoreetan -esaterako merkataritzan- lanaldi murrizketa erradikalak aldarrikatuko ditugu. Eraldaketa hauek gertatzen ari diren sektoreetan eraldaketaren sakontasuna eta lanaldi murrizketarena proportziozkoa izan dadin saiatuko gara, digitalizazioa areagotzen duten enpresek lanaldi murrizketa handiagoak izan ditzaten (murriztu beharreko orduak on-line fakturazioarekin lotzea moduko proposamenekin, adibidez).

Aurrekoekin batera, gogoratu beharra dago lanorduen erregistroa egitea derrigorrezko dutela enpresek. Aparteko orduen kontrola egiterakoan erregistroa manipulatu ezin den eta langileen ordezkaritzaren kontrola bermatzen duen moduren batean egitea ezinbestekoa da.

LAN OSASUNA: Heriotza dakarren lanik ez dugu nahi

Gure plataforma eredian baditugu eskaera orokor batzuk langileen osasuna modu egokiagoan bermatzeko (baja egoeretan soldatak osatzeko eskaerak, mutuak enpresetatik ateratzeko eskaerak edo prebentzio delegatuentzako ordu sindikal osagarriak, besteak beste). Aspaldiko aldarrikapen horiez gain, COVID garaian ikasitakoaren arabera beste eskaera batzuk gehitu ditugu aurtan, gaixotasun kutsakorrek pairatzen dituzten langileek bajan dauden bitartean bajak osatzeko aukera eta langileek prebentzio neurriak eskatzen dituztenean enpresen isiltasunak epemuga izateko neurriak bereziki. Esandakoaz gain, 2024ko plataforman emakumeak haurdun direnean arrisku handiko lanetan baja hartzeko izaten diren zailtasunak gainditzeko klausula ere sortu genuen.

Aipatutako eskaera guztiak garrantzitsuak dira eta sektore guztietan bermatu beharrekoak, baina lan osasunaren kasuan aldarrikapen orokorrez gain, ezinbestekoa da sektore edo lantoki bakoitzeko egoeraren arabera aldarrikapen espezifikoak lantzea, eta horretarako Lan Osasuneko Arloarekin batera langileen egoera aztertu ondoren eskaera berezituak egitea.

LAN ERREFORMAREN AURKAKO KLAUSULAK: Kongresuan ezinezko dena negoziazio kolektiboan egiten jarrai dezagun

2012tik aurrera ELAren negoziazio kolektiboaren ezaugarri bat izan da lan erreforma lantokietan sartu ez dadin neurriak aldarrikatu eta adostea. Lan Erreformaren aurka lehen neurria Hitzarmen Kolektibo bat negoziatzea da, itun soil bat beharrean edo hitzarmen extraestatutario bat. Horregatik ere, ordezkaritzaren gehiengorik gabeko hitzarmen edo itun bat negoziatzea guretzat onartezina da, antidemokratikoa da eta, gainera, horren ondorioa da segurtasun juridiko gutxiko akordio bilakatzen dela, adibidez Langileen Estatutuaren 41. artikulua araberako soldata murrizketak planteatu daitezkeelako.

Lan Erreformari buelta ematerakoan elementu batzuei eman behar diegu garrantzi berezia. Lehenik, gurekin adostutako hitzarmenak enpresek aldebakarrez edo arbitraje bitartez aldatzeko aukerarik ez izatea. ELAk horretarako prestatuta daukan klausula da enpresak beraiekin adostutako lan-baldintzak aldatu nahi dituenean berriro ere sindikatuarekin negoziatu beharra dakarrena. Horregatik da ezinbesteko elementua negoziazio kolektiboan. Hau oinarritzko joko-araua da, mahaian dauden bi aldeek artean adostutakoa bien artean bakarrik aldatzeko aukera izatea.

Aurrekoaz gain, kaleratzeetan kalteordaina handitzea edo Lan Baldintzen Funtsezko Aldaketa egiteko mugak jartzea ere oso gai garrantzitsuak dira ELArentzat.

PREKARITATEAREN AURKAKO KLAUSULAK: Lan-mundu prekariora duintzeko eskaerak

Hasieran adierazi bezala, gure lan mundua gero eta prekariora doa. Prekaritatearen elementu batzuk, pobrezia edo lan osasun eza, beste puntu batzuetan landu ditugu. Atal honetan bizi proiektu egonkor bat eraikitzeko enpresetan ezartzen diren oztopoei aurre egiteko aldarrikapenak jasotzen ditugu.

Azpikontratazioa izanik prekaritate iturri nagusienetako bat, azpikontratutako langileen subrogazio eskubidea ari gara Konfederazio osoan azpimarratzen. Subrogazio eskubidea baldintza aurre-sindikala da, hau da, langileak sindikatuaren bitartez antolatu eta beren lan-baldintzak hobetzeko aurrebaldintza da. Enpresa nagusiak edozein momentutan azpikontratutako enpresarekin batera langileak kaleratzeko aukera izatea diziplinarako izugarritzko tresna da; ondorioz, subrogazio eskubidea zentrala da. Subrogazio eskubide hori sektoreko hitzarmenetan edo enpresa nagusien hitzarmenetan barnera daiteke; bigarren honek elkartasun ariketa garrantzitsua suposatzen du, eta hala izan behar du.

Horrez gain, aurretik esan bezala, aldizkako kontratua izugarri handitu da azken lan-erreformaren ondoren. Sindikatuak kontratu hau erabiltzen den enpresa zein sektoreetan beren efektuak mugatzeko neurriak hartu behar ditu. Hau da, lan erreformak ezarritako prekarizazioari aurre egitea izango da ildo garrantzitsu bat.

Lan gehiegi egitea langile askorentzat arazo baldin bada, beste askorentzat, bereziki emakumeentzat, lanaldi partziala da arazo nagusia, horrek dakarren pobreziaengatik. Aurretik esan dugun gutxieneko 19.600 eurotako soldata ez izateko arrazoi nagusietako bat hainbat sektoretan lanaldi partziala da. Horregatik, lanaldi partziala hedatuta dagoen sektore eta lantokietan lanaldia osatzeko edo lanaldi partziala zigortzeko dauzkagun proposamenek garrantzitsuak behar dute ezinbestean, posible den neurrian kontratu mota hauek desagertzeko, eta halako aukerarik ez dagoenean bere hedadura zeharo murrizteko.

Subrogazioaz gain, ABLEen erabilera mugatzeko neurriak eska ditzakegu, zerbitzu publiko bat publikatzerakoan langileen subrogazioa bermatzea, lan erreformak dioena baino epe laburrago bat ezartzea behin-behinekotasuna mugatzeko, autonomo faltsuen erabilera mugatzeko neurriak ere jaso daitezke, azpikontratazioari buruzko informazio gehigarria jasotzeko aukera edo multizentroak diren enpresetan langileen ordezkariak hobetzeko neurriak jasotzea, besteak beste. Subrogazioa modu orokortuan eskatuko dugun arren, ezinbestekoa da bestelako klausulei lehenetasuna ematerakoan sektorearen edo lantokiaren prekaritate egoera zehatza zein den aztertzea, beraz, ELAk diseinatutako prekaritate mapa osatu ondoren mapa horrekiko koherenteak diren eskaerak egin beharko ditugu.

BERDINTASUN PLANAK: Eskaera transbertsalak, ez kontziliazio neurri hutsak

ELAk Berdintasun Planen negoziatorako gida osatu du. Negoziazio Kolektiboaren bitartez genero ekitatea sortzea, gure ustez, ez da klausula espezifiko bat ezartzea, transbertsalki elementu ezberdinetan (soldata, lanaldia, prekaritatea...) gizon eta emakumeek pairatzen dituzten diskriminazio eta arrakala ezberdinak aztertu ondoren elementu bakoitzean arrakala horiek gainditzeko neurriak hartzea baizik. Horretan ari gara.

Aurrekoa esanik, garrantzitsua da Berdintasun Planak negoziatzerakoan negoziazio hori errealizateko baldintzak sortzea, eta horretarako Berdintasun Planak enpresa eta langileen ordezkarien artean adostuak izango direla bermatzea. Horrez gain, sarritan Berdintasun Planak estatu mailako negoziatioetan egiten dira, legediak hori inposatzen baitu, baina posible da enpresekin adostuta elementu batzuk lantoki bakoitzean negoziatu ahal izatea. Negoziazio kolektiboaren bitartez hori lortzen saiatu behar dugu.

Emakumeek pairatzen duten diskriminazio nagusia indarkeria sexista da eta lantokietan ere ematen da genero indarkeria. Egoera eta molde ezberdinetan azaleratzen den indarkeria matxista ez da soilik etxe barnean ematen den zerbait; kalean bezala lantokietan ere emakumeek biolentzia hau pairatzen dute. Indarkeria horri aurre egiteko ELAk protokolo eredu berri bat landu du, prozedura bermatzailea duena, baina biktimaren zaintza lehenesten duena, jazarpena eman aurreko prebentzio kulturen eragiten duena eta jazarpenaren ondorioak diziplina araubidean arau-hauste larritzat edo oso larritzat hartzen duena. ELAk landutako eredu gida egokia da lantokietan genero indarkeriaren aurkako kultura ezartzeko eta egoera horiek ematen direnean ahalik modu eraginkorrean aurre egiteko, eta azken aldaketen ondoren, baita bezeroek langileen aurka eragin dezaketen indarkeria sexistari aurre egiteko ere.

Iaz plataforma eremuan neurri espezifiko gisa kontziliazio neurriak hartzearen izan daitezkeen promozio eta karrera profesionala garatzeko aukerak ez mugatzeko eskaera gehitu genuen.

KONTZILIAZIO NEURRIAK: Zaintza eta harreman eredu ezberdinei aintzatespena

Langileen Estatutuak ezarritako gutxieneko baimen eta lizentziak sektore eta lantoki bakoitzeko langileen behararen arabera moldatu eta hobetu daitezke. Genero ikuspuntutik kontziliazio neurri hauek oso garrantzitsuak izan daitezke, besteak beste gizartean gizon eta emakumeek hartuta ditugun rol ezberdinen arabera emakumeak lan mundutik ez kanporatzeko garrantzitsua gerta baitaiteke bizitza profesional eta pertsonalak kontziliatzeko neurriak izatea. Hori esanik, kontziliazio neurri horiek emakumeak zaintza roletan betikotzea ekar dezake ez baditugu kontuz erabiltzen, edo bestelako neurri batzuk ez baditugu hartzen, esaterako eszedentzia bat hartzen duen pertsonak promoziorako aukera berdina izango dituela bermatzeko. Hau dena kontuan izanik egin behar diogu aurre kontziliazio neurrien negoziatioari.

2022ko plataforman gure eskaerak berritu eta berrikusi genituen, gizartean dauden zaintza, familia eta harreman mota ezberdinei bide emateko gure eskaeretan; hau da, familia eredu tradizionalaren arabera kontziliazio neurriak soilik egon ez daitezela. Eta, aurretik esan bezala, aurten lizentzia eta baimenak binkulograma baten arabera eskatzeko aukera gehitu dugu.

Kontziliazio neurriekin ere garrantzitsua izango da langileen beharrak ezagutzea, langileei egunerokoan lana eta esparru pertsonala garatzeko dauzkaten arazoei buruz espreski galdetzea, gure eskaerak behar horiei erantzun diezaieten. Gai hauek pisu handia dute langileen egunerokoan eta langileak sektore edo lantokiko negoziazioarekin lotzeko ezinbesteko elementuak izan daitezke.

2024ko plataformari begira beste hainbat baimen eta lizentzia gehitu genituen, edo legeak eskaintzen dituen baimen eta lizentziak hobetzeko proposamenak. Hala nola, mendekotasuna duten senideak zaintzeko baimena hobetzea, amatasun eta aitatasun baimenak luzatzea, aitatasun baimenak amatasun baimenekin parekatzea, edoskitze baimena luzatzea, borondatezko eszedentzian lanpostua gordetzea, osasun sexuala zaintzeko baimena eta adopzio eta harrera prozesuetarako kudeaketak egiteko baimena

INFORMAZIO ESKUBIDEA HOBETZEA ETA KRISI EGOEREI AURREA HARTZEA: Langileek ahalduntzeko enpresa ezagutu behar dute

Langileen Estatutuak langileen ordezkari hainbat informazio derrigorrez eskaintzeko betebeharra ezartzen die enpresei. Gutxieneko informazio horretaz gain, beste hainbat informazio eska daiteke eta Estatutuak berak orokorrean aipatzen dituen dokumentuak zehaztu daitezke enpresek bere betebeharra zehazki nola bete behar duten adieraziz. Informazioa izateak eta berau interpretatzeko gaitasuna izateak boterea eragiten du. Langileei aukera ematen die enpresaren egoera errearen arabera aldarrikapenak egiteko eta enpresei mehatxutan aritzea zailtzen die. Informazioaren interpretazio egokia egiteko ELAk ekonomialari talde sendoa du, negoziatio kolektiboaren garapenean garrantzi handiko azterketak egin ditzakeena.

Aurrekoaz gain, enpresa krisiei aurre egiteko legediak ezartzen dituen prozedurak berme berriz osa daitezke eta, era honetan, 2010 eta 2012 urteen arteko lan erreformek ezarritako kaleratze errazak zaildu (kaleratze objektiboen kausak birdefinituta, kontsulta epeak bestela egituratuta edo kaleratzea bestelako neurri leunagoak ezarri ondoren bakarrik erabiltzeko aukera egon dadin), benetan beste aukerarik ez dagoen egoeretan bakarrik erabil daitezela. Kasu honetan ere, gure esku egon daiteke lan erreforma bertan behera uztea.

Gai honetan, aurtengo Plataforman enpresen bideragarritasun ekonomikoa bermatzeko eta deslokalizazioak ekiditeko eskaerak gehitu ditugu. Langileak boteretzeko tresna berria da hau.

ANIZTASUN FUNTZIONALA: Pertsona guztiek eskubide guztiak

Iazko berrikuntza nagusietako bat aniztasun funtzionala duten langileen lan-eskubideak bermatzeko neurriak jasotzea izan zen. Sindikatuaren betebeharra da gizartean dagoen aniztasuna lantokietan ere islatzea, eta hori lan-baldintza duinekin egin dadila. Aniztasun funtzionala duten langileen lan baldintzak hobetzea ezinbestean prekarietateari aurre egitea izango da.

Bi neurri nagusi eskatuko ditugu langile hauek ez dauden tokietan, legeak ezarritako kuotak zuzenean aniztasun funtzionala duten langileak kontratatuz betetzen dela, eta egun enpresa horretan enklabe laboral bat badago edo Enplegu Zentru Berezi bat azpikontraturik badu, berarentzat ari diren langileak zuzenean kontratatzea, beste langile guztien lan-baldintza berdinekin.

Eta langile hauen presentzia nagusi den enpresa eta sektoreetan, bereziki Enplegu Zentru Bereziatan, orokorrean egiten ditugun eskaeretatik gorako aldarrikapenak egin behar ditugu, langile hauek esplotatzea horren merkea izan ez dadin.

EUSKARA: Langileek euskaraz lan egiteko eskubidea dute

Orokorrean, lan munduan euskaldunon hizkuntza-eskubideak ez dira errespetatzen. Langileek ezin dute euskaraz lan egin. Lantoki bakoitzaren egoera oso ezberdina da, besteak beste lantokiaren ingurunearen arabera, baina eremu euskaldunenetan ere ez da bermatzen langileek beren hautazko hizkuntzan lan egin ahal izatea. Genero arrakalen aurrean Berdintasun Planak martxan jar daitezkeen moduan, hizkuntza arrakalaren aurrean ere Euskara Planak adostu daitezke, lantoki bakoitzaren egoeraren arabera aurrerapausoak izan daitezkeen neurriak martxan jar daitezken.

Esandakoarengatik, euskal hiztunen eskubideak bermatze aldera, lantoki bakoitzean egoeraren diagnostikoa egitea eta honen arabera neurriak hartzea da egin beharrekoa, eta hau egiteko tresna Euskara Plana da. Hitzarmen Kolektibo gehiagotan lortu nahi dugu enpresek Euskara Planak negoziatzeko konpromisoari heltzea.

ELAk enpresetako diagnostikoak egiteko eredu landua du, urratsak eman nahi ditugun enpresetan diagnostiko hori egin dezakegu eta enpresak Euskara Plan oso bat negoziatzeari uko egingo balio hitzarmen kolektiboetan neurri zehatzak ezar daitezke. Lantokia publiko izan edo pribatua izan gure helburuak ezberdinak izango dira, eta hitzarmenetan elementu ezberdinetan eragingo dugu, hala nola hizkuntza paisaian, langileekiko harreman hizkuntzak arautzean, euskara ikasteko erraztasunak ematean, enpresaren jardunaren arabera formazioan edo kontratazio irizpideetan. Gai honetan ere ELAk urrats berriak egin beharra du.

ESKUBIDE DIGITALAK: Lan-mundu berrirako eskaera berriak

Azken urteetan behar berriak sortzen ari dira lantokietan, eta horrek eskaera berriak egitera eraman gaitu ere. Hainbat enpresatan langileen datu pertsonalak erabili nahi dituzte kontrol neurri gisa, baliabide teknologikoen langileen denbora pertsonala inbaditzea ekar dezakete, enpresetako bidezaintzak langileen intimitatea urratu dezake, lanaren antolakuntzan erabiltzen diren algoritmoek langileak diskriminatu ditzakete edo adimen artifizialaren erabilerak arrisku sikosozialetan eragin zuzena izan dezake. Aurreko guztiak egoera horiei aurre egiteko neurriak asmatzea ekarri du, eta etorkizunean ere behar berriei begira moldatzeko gaitasuna izatea.

URRUTIKO LANA: Lan harremanak disolbatu ditzakeen lan mota, modu egokian aplikatzeko neurriak behar dituen erronka

Pandemia aurretik modu marjinalen erabiltzen zen lan moldea, telelana, pandemiaren ondoren izugarri hedatu da. Urrutiko lana arriskutsua da langileen ikuspuntutik, lan baldintzen negoziazioa individualizatzea ekar dezake eta, langile klaseko kide izateko sentimendua bera disolbatzeraino, eta eraldaketa digitalarekin batera soldatapeko langile izaera bera kolokan jar dezake, hainbat lan langile autonomoen bitartez bideratuta. Aurrekoaz gain, urrutiko lanak lan baldintzak okertuz ditzake: hainbat lan-kostu langileen gain ezarrita, lanorduak luzatuta, lan egiteko baldintza egokirik gabe (baldintza ergonomiko edo argiztapen egokirik gabe, esaterako) edo presentzia bikoitzak dakarren tentsioarekin. Gainera, langile askorentzat tentagarria den lan-moldea da, batzuetan epe laburreko hobekuntzak baitakartza (joan-etorriak ekiditea edo zaintza beharrak betetzeko erraztasunak). Esandakoarengatik, ELAren ustez urrutiko lana ezartzekotan baldintza egokitan egin behar da, eta horri begirako tresnak ezarri behar dira negoziazio kolektiboan.

Gure eskaerak bi taldetan sailka ditzakegu. Batetik, langileek urrutiko lanarekin izan ditzaketen kalte zuzenak kontrolatzeko neurriak (gastuen konpentsazioa, baliabide egokiak eskaintzea, lanaldiaren kontrol neurriak, urrutiko lana langileen eskubide bihurtzea edo lan osasuna bermatzea).

Bestetik, langileen antolakuntza bermatuko luketen neurriak daude (langile asanbladak egiteko erraztasunak edo langileekin harremanak egiteko ordezkariak bideak izatea, esaterako). Bigarren dimentsio honi behar besteko garrantzia ematea ezinbestekoa da etorkizunean ere esparru horietan kalitatezko negoziazio kolektiboa egingo dugula ziurtatzeko.

ERRELEBO KONTRATUA: Langileen eskubide bihurtu

Legeak enpresaren esku uzten du langileei errelebo kontratua eskaintzeko aukera. Hitzarmenetan langileek behin-betiko erretiroa hartu aurretik errelebo kontratuan egoteko aukera aurreikus daiteke, horrela langileen erreleboa bermatu eta lanpostu bat suntsitzea ekidingo dugu.

LGTBIQ+ ESKUBIDEAK: Aniztasuna lan mundura ekarri

Genero gaiak aztertu ditugunean bezala, LGTBIQ+ kolektiboaren eskubideak aztertzerakoan ere neurri zehatzak soilik hartzeko tentazioa gainditu behar dugu. Gai hau ere transbertsalki aztertu beharrekoa da, enpresak hartzen dituen erabaki guztietan normatibitate kanpo dauden langileen egoera kontuan hartzen dela kontuan izateko, besteak beste beren abiapuntua okerragoa delako.

Hala ere, egoera bereizgarri batzuetan langile hauek dauzkaten arazoei aurre egiteko neurriak ere aurreikusi genituen 2024ko plataforma eredian, besteak beste sexu trantsizioak bideratu ahal izateko.

2025ko NEGOZIAZIO KOLEKTIBOAREN MAPA

ELAk guztira negoziatu beharreko enpresa edo lantokietako hitzarmen kopurua:

	BIZKAIA	ARABA	GIPUZKOA	NAFARROA
Zerbitzu publikoak	1	1	9	0
Industria	28	19	26	13
Zerbitzu pribatuak	13	3	7	5

2024AN INDARRALDIA GALDUKO DUTEN SEKTORE HITZARMENAK:

SEKTOREAREN IZENA	LURRALDEA	LANGILE KOPURUA	EMAKUMEAK
Garbikuntza	Araba	2.826	2.256
Ehungintzaren merkataritza	Araba	3.600	2.700
Elikaduraren merkataritza	Araba	2.184	1.369
Bidaiarien garraioa	Araba	303	70
Esku-hartze Soziala	Araba	982	797
Desgaitasuna duten pertsonen artapena	Araba	400	350
Arrainen kontserbak	Bizkaia	647	423
Eraikuntza	Bizkaia	12.000	1.792
Autoeskolak	Bizkaia	330	174
Farmaziak	Bizkaia	1.734	1.473
Garbikuntza	Bizkaia	12.046	9.045
Salgaien garraioa	Bizkaia	5.686	953
Mercabilbao	Bizkaia	250	70
Estiba - estibadoreak ez diren langileak -	Bizkaia	22	3
Eraikuntza	Gipuzkoa	6.749	918
Ostatugintza	Gipuzkoa	1.818	1.153
Gasolindegia	Gipuzkoa	762	327
Zahar egoitzak	Gipuzkoa	4.500	4.050
Gizarte Ekimeneko ikastetxeak	EAE	11.600	6.960
Autoen konponketak	Nafarroa	4.500	225
Eraikuntza	Nafarroa	11.800	800
Anbulantziak	Nafarroa	340	210
Ileapaindegia	Nafarroa	250	225
Kirol kudeaketa	Nafarroa	1.450	750
Elikagaien biltegiatzea	Nafarroa	1.100	350



Aktibatu Lortu Zaindu



ELA
EUSKAL SINDIKATUA