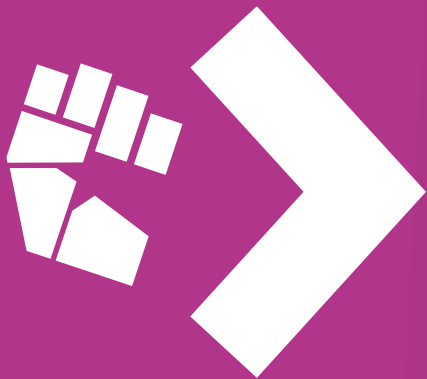




ZERBITZUAK

X. CONGRESO FEDERAL



UN SINDICATO PARA
QUE GANEMOS TOD@S

MÁS
SINDICATO,
MÁS VIDA

20 de noviembre >>>

EUROPA JAUREGIA / Gasteiz

ELA

ZERBITZUAK



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

CONTENIDO

CONTENIDO.....	3
PRESENTACIÓN	4
ORDEN DEL DÍA.....	5
REGLAMENTO FEDERAL	6
INFORME DE GESTIÓN	17
RESOLUCIONES	40
PROPUESTA PARA EL COMITÉ PERMANENTE.....	51

PRESENTACIÓN

Estimado congresista,

En esta publicación se recogen todos los textos necesarios para el debate del Congreso que celebraremos el próximo 20 de noviembre en el Palacio Europa de Gasteiz, textos que ya han sido previamente enviados por correo electrónico.

De estos textos quiero destacar los tres siguientes, que serán además sometidos a votación:

- El Informe de gestión, con el que la dirección de la federación da cuenta de lo realizado en los últimos tres años, intentando responder al anterior mandato congresual
- La lista de las personas que se proponen para el Comité Permanente de la federación para los próximos cuatro años. Estoy especialmente orgullosa de poder presentar esta candidatura que goza del aval del Comité Nacional de ELA como establecen nuestros Estatutos y está conformada por compañeras y compañeros de reconocida solvencia y capacitación para este trabajo.
- Y finalmente las Resoluciones, donde apuntamos las líneas maestras de nuestro programa a desarrollar durante los próximos años.

Elegir la dirección y las líneas de acción de nuestra federación es un ejercicio de gran responsabilidad. Y estoy segura de que todos y todas estaremos a la altura de este momento fuerte de nuestra organización. Por lo demás creo que este Congreso va a ser un momento de reencuentro especialmente emocionante para la primera fila militante de nuestra federación.

Estoy segura de que vamos a realizar un buen trabajo y un buen debate congresual.

Un abrazo a todos y todas.

Marikruz Elgoro Zengotitabengoa

Secretaria General de Zerbitzuak

ORDEN DEL DÍA

8:30 – 9:30	Acreditación de congresistas.
9:30 – 9:50	Acto de apertura del congreso y elección de las personas que compondrán la mesa.
09:50 – 10:05	Saludo de la mesa, avisos y presentación de las organizaciones invitadas.
10:05 – 10:35	Intervención del Secretario General de ELA
10:35 – 11:20	Presentación del Informe de Gestión y discusión
11:20 – 11:40	Respuestas al informe de Gestión
11:40 – 11:50	Respuesta de la Secretaria General
11:50 – 11:57	Bideoa
11:57 – 12:00	Votación del informe de Gestión.
12:00 – 12:30	Descanso
12:30 – 12:45	Intervención de una organización invitada.
12:45 – 13:00	Presentación de una resolución y votación
13:00 – 13:15	Intervención de una organización invitada
13:15 – 13:30	Presentación de una resolución y votación
13:30 – 13:45	Presentación de una resolución y votación
	Comida
15:30 – 15:45	Presentación de una resolución y votación
15:45 – 16:00	Presentación de la candidatura al Comité Permanente
16:00 – 16:20	Votación del Comité Permanente
16:20 – 16:35	Presentación de una resolución y votación
16:35 – 16:45	Vídeo
16:45 – 17:00	Resultado de la votación y presentación de la nueva permanente
17:00 – 17:20	Intervención de la Secretaria General
17:20 – 17:30	Saludo de la mesa y final del congreso

REGLAMENTO FEDERAL

ARTÍCULO 1.

Denominación y ámbito

1. Zerbitzuak Federazioa es la Estructura Profesional Nacional que agrupa a las personas afiliadas que trabajan en los servicios privados.
2. Zerbitzuak Federazioa forma parte del Sindicato Euskal Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadoras y Trabajadores Vascos, en siglas, ELA o ELA/STV, indistintamente.
3. El ámbito territorial es el del Sindicato y comprende, por tanto, los territorios de Araba, Bizkaia, Gipuzkoa y Nafarroa.
4. Dentro del marco establecido por los Estatutos y Reglamentos del Sindicato, Zerbitzuak Federazioa es una de las Estructuras Profesionales del Sindicato (denominada a efectos internos “Federaciones”) que se rige conforme a los Estatutos del Sindicato y a la presente normativa.

ARTÍCULO 2.

Objeto y medios de actuación

1. En el marco de los objetivos generales del Sindicato, Zerbitzuak Federazioa tiene por objeto agrupar y organizar a las personas trabajadoras de los servicios privados con el fin de defender de manera más eficaz sus derechos e intereses y mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.
2. Para la consecución de sus objetivos profesionales específicos y de los del conjunto de ELA, Zerbitzuak Federazioa pondrá en práctica todos los medios de acción sindical a su alcance, prestando especial atención a los siguientes campos de actuación:
 - a) Promover la solidaridad entre las personas que integran la “Federación” y entre todas las personas trabajadoras.
 - b) Organizar de forma eficaz a afiliadas y afiliados.
 - c) Fomentar la afiliación de nuevas personas a través de una labor constante de información, propaganda y proselitismo.
 - d) Promover y apoyar medidas de presión y movilización en favor de las reivindicaciones de las personas trabajadoras de los sectores integrados en esta “Federación”, utilizando adecuadamente la Caja de Resistencia.
 - e) Responsabilizarse de la atención y resolución eficaz de los problemas de índole profesional que afecten a las personas afiliadas, utilizando para ello de forma coordinada los medios propios de la “Federación”, los de las Uniones comarcales y los servicios del Sindicato.
 - f) Transmitir y desarrollar adecuadamente en el ámbito de la “Federación” las políticas del Sindicato.
 - g) Representar a las personas afiliadas ante las asociaciones empresariales, instancias administrativas y judiciales y cuantas otras entidades y organizaciones fuere preciso. Dentro de estas funciones de representación se prestará especial atención a la negociación de los convenios y acuerdos colectivos.
 - h) Fomentar la formación de cuadros y militantes a través de los medios propios de la “Federación” y del Sindicato.

- i) Mantener informadas a las personas afiliadas a través de las publicaciones del Sindicato y de las propias de la "Federación", utilizando asimismo otros medios de comunicación para llegar al conjunto de las personas trabajadoras.
3. En línea con las directrices del Sindicato, Zerbitzuak Federazioa colaborará con el resto de Estructuras Profesionales y las Uniones comarcales de ELA.

ARTÍCULO 3.

Adquisición y pérdida de la condición de afiliada y afiliado

La adquisición y la pérdida de la condición de afiliada o afiliado se regirá por lo establecido en los Estatutos y Reglamento disciplinario del Sindicato.

ARTÍCULO 4.

Órganos de la Estructura Profesional

1. Los órganos de Zerbitzuak Federazioa son el Congreso "Federal", el Comité "Federal", la Secretaría, el Comité Permanente y los Comités Comarcales "Federales".
2. Los órganos "federales" se considerarán válidamente constituidos cuando, debidamente convocados, concurran a la reunión más de la mitad de sus integrantes.
3. Los órganos "federales" adoptarán sus acuerdos por mayoría simple, salvo en aquellos supuestos en que expresamente se requiera una mayoría cualificada.
4. Para formar parte del Comité Permanente o de la Secretaría "Federal" se requerirá una antigüedad de cuatro años ininterrumpidos de afiliación a ELA. La antigüedad requerida para formar parte del Comité "Federal" será de dos años. Excepcionalmente, el Comité "Federal", mediando causa suficiente y con carácter individual, podrá dispensar del requisito de antigüedad para el acceso a estos cargos.
5. Cada persona integrante dispondrá de un voto, que no será delegable.
6. Los cargos en los mencionados órganos son reelegibles.

ARTÍCULO 5.

Incompatibilidades

1. La condición de persona integrante del Comité "Federal", Secretaría "Federal", Comité Permanente y Comités Comarcales "Federales" es incompatible con la pertenencia a los órganos directivos de una agrupación o partido político, y con el desempeño de un cargo público. La mera concurrencia a unas elecciones políticas supondrá sin más el cese en el cargo sindical. Asimismo esta incompatibilidad será de aplicación a todas las personas con dedicación exclusiva a la acción sindical posibilitada por la vía de acumulación de crédito horario sindical o similar.
2. Ninguna persona afiliada a ELA podrá utilizar su condición sindical para fines electorales, políticos o cualesquiera otros distintos a los propiamente sindicales.



EL CONGRESO “FEDERAL”

ARTÍCULO 6.

Composición del Congreso “Federal”

1. El Congreso “Federal” es el órgano supremo de la Estructura Profesional Nacional. Estará integrado por las personas que componen el Comité “Federal”, que tendrán la condición de congresistas con plenitud de derechos, y 150 personas delegadas elegidas en el seno de las “Federaciones” comarcales.
2. Cada “Federación” Comarcal tendrá atribuido un cupo inicial de cuatro congresistas. El resto, hasta completar las 150 personas delegadas, se atribuirá a las distintas “Federaciones” Comarcales de forma proporcional a la afiliación acreditada.
3. Al menos cuatro meses antes del Congreso, la Secretaría comunicará a los Comités Comarcales “Federales” el número de personas delegadas que les correspondan y dichos órganos serán los que elijan a las personas que representen a la “Federación” Comarcal en el Congreso.
4. A efectos de determinar el número de personas delegadas que correspondan a cada “Federación” Comarcal sobre el cupo inicial se computarán las personas que estén afiliadas en el momento de convocarse el Congreso.
5. Las “Federaciones” Comarcales comunicarán a la Secretaría la lista de sus personas delegadas tres meses antes del Congreso.
6. Por imposibilidad de asistencia, debidamente justificada, la organización que le haya elegido podrá sustituir a una persona delegada. La sustitución deberá ser comunicada a la Secretaría como mínimo diez días antes de la apertura del Congreso. Pasado dicho plazo, no se admitirá sustitución alguna.
7. Las personas delegadas al Congreso “Federal” deberán tener una antigüedad mínima de afiliación en ELA de un año en el momento de convocarse el Congreso. Excepcionalmente, el Comité “Federal”, mediando causa suficiente y con carácter individual, podrá dispensar del requisito de antigüedad.

ARTÍCULO 7.

Convocatoria del Congreso “Federal”

1. El Congreso se reunirá en sesión ordinaria cada cuatro años a convocatoria del Comité “Federal” con, al menos, seis meses de antelación. Se celebrará en la fecha y lugar que fije el Comité “Federal” a propuesta de la Secretaría.
2. El orden del día del Congreso será establecido por la Secretaría, que lo hará de acuerdo con los temas cuya inclusión haya sido aprobada por el Comité “Federal”, y lo remitirá a las personas delegadas con una antelación mínima de dos meses.

ARTÍCULO 8.

Atribuciones del Congreso “Federal”

El Congreso es el órgano en el que reside la soberanía de la “Federación”. En particular son atribuciones del Congreso las siguientes:

- a) Definir los objetivos y la orientación general de Zerbitzuak Federazioa.

- b) Aprobar el Informe de Gestión del Comité Permanente.
- c) Elegir al Comité Permanente.
- d) Aprobar la posible fusión de Zerbitzuak Federazioa con otra u otras Estructuras Profesionales, y segregar e incorporar sectores, de acuerdo con lo establecido en los Estatutos del Sindicato y Reglamentos para su desarrollo.

ARTÍCULO 9.

Orden del día del Congreso “Federal”

1. El Orden del Día será fijado por la Secretaría, e incorporará los temas aprobados por el Comité “Federal”.
2. El Orden del Día deberá contener al menos los siguientes temas:
 - Aprobación del Informe de Gestión del Comité Permanente
 - Aprobación de Resoluciones que orienten las líneas de trabajo para los siguientes cuatro años.
 - Elección del nuevo Comité Permanente
3. Las “Federaciones” Comarcales organizarán sesiones de debate, con las personas delegadas al Congreso de su ámbito comarcal, de los borradores de las resoluciones indicadas en el apartado anterior.
4. La Secretaría podrá someter a la decisión del Congreso la aprobación de otras Resoluciones. Su texto también será remitido a las personas delegadas con una antelación al Congreso de un mes, salvo que se trate de una Resolución en relación a una situación no prevista.

ARTÍCULO 10.

Informe de Gestión del Comité Permanente

1. El informe de gestión del Comité Permanente se someterá a la aprobación del Congreso. Será remitido a las personas delegadas un mes antes del Congreso.
2. Las “Federaciones” Comarcales podrán tener en el Congreso una intervención, en la que se valore el Informe de Gestión.

ARTÍCULO 11.

Mesa del Congreso

1. La Mesa del Congreso estará formada por una o un presidente, cuatro vocales, una o uno por territorio, y una persona secretaria de actas. Las personas integrantes de la Mesa serán propuestas por la Secretaría y aprobadas por el Congreso.
2. La Mesa se responsabilizará de la buena marcha del Congreso y del adecuado cumplimiento del Orden del Día, ajustará las intervenciones, moderará los debates y ordenará las votaciones. Le corresponde proclamar la apertura y clausura del Congreso.



ARTÍCULO 12.

Votaciones

1. El Congreso adoptará sus decisiones:
 - Por aclamación, cuando una mayoría abrumadora sea evidente.
 - Por tanteo, cuando la mayoría de una posición se aprecie con suficiente claridad.
 - Por votación ordinaria, con recuento de votos. El recuento de votos será necesario siempre que la decisión exija una mayoría cualificada.
2. La Mesa del Congreso o las personas delegadas, por mayoría, podrán acordar que una votación sea nominal o secreta.
3. La elección del Comité Permanente requerirá en todo caso votación nominal y secreta.

ARTÍCULO 13.

Personas invitadas

La Secretaría "Federal" invitará al Congreso a las organizaciones y personas que estime conveniente.

ARTÍCULO 14.

Congreso extraordinario

1. El Congreso también podrá reunirse en sesión extraordinaria. La iniciativa de un Congreso extraordinario deberá partir de la Secretaría por mayoría de dos terceras partes de las personas que lo integran, y ser aprobada por el Comité "Federal".
2. La convocatoria del Congreso extraordinario deberá hacerse con la antelación mínima de un mes.
3. En el Congreso extraordinario no podrán tratarse sino los temas expresamente previstos en su convocatoria.

COMITÉ "FEDERAL"

ARTÍCULO 15.

Composición y elección del Comité "Federal"

1. El Comité "Federal" es el órgano máximo de Zerbitzuak Federazioa entre Congresos. Estará compuesto por las personas que integran la Secretaría y 45 personas designadas por las "Federaciones" Comarcales a través de sus Comités Comarcales "Federales".
2. Una vez celebrado el Congreso, el Comité Permanente comunicará a cada "Federación" Comarcal el número de representantes que le corresponden en el Comité Federal, siendo distribuidos de la siguiente manera:
 - a) Cada "Federación" Comarcal tendrá asignado un cupo inicial de una persona.
 - b) El resto, hasta completar el número de 45, se distribuirá entre las "Federaciones" Comarcales en proporción a la afiliación acreditada en el momento de celebración del último Congreso "Federal".

- c) Las "Federaciones" Comarcales remitirán a la Secretaría la relación de sus representantes, en el plazo de dos meses
- d) La renovación de las personas integrantes del Comité "Federal" se hará tras cada Congreso "Federal" ordinario.
- e) Las vacantes que se produzcan entre Congresos ordinarios serán provistas por la "Federación" Comarcal correspondiente, que podrá, a su vez, cesar, mediando causa justificada, a sus representantes en el Comité "Federal".
- f) Se procurará que las distintas realidades sectoriales estén representadas en el Comité "Federal".

ARTÍCULO 16.

Atribuciones del Comité "Federal"

En particular corresponde al Comité "Federal":

- a) Velar por el cumplimiento de los objetivos y orientaciones generales fijados por el Congreso
- b) Supervisar la actividad de la Secretaría y del Comité Permanente.
- c) Nombrar, cesar y sustituir a las personas que integran la Secretaría
- d) Designar a las personas que representan a Zerbitzuak Federazioa en los órganos e instancias del Sindicato.
- e) Proponer al Congreso la candidatura para el Comité Permanente
- f) Aprobar la normativa interna de Zerbitzuak Federazioa, a propuesta de la Secretaria.
- g) Regular el funcionamiento de las Secciones sindicales y de "Federaciones" Comarcales.
- h) Constituir las Comisiones que juzgue conveniente.
- i) Cuantas otras atribuciones se le reconozcan en la presente normativa interna.

ARTÍCULO 17.

Sesiones del Comité "Federal"

1. El Comité "Federal" se reunirá al menos dos veces al año. La convocatoria corresponderá a la Secretaría, pudiendo también partir de una tercera parte de las personas que integran el propio Comité "Federal".
2. El orden del día vendrá fijado en la convocatoria pudiendo, no obstante, tratarse otros temas cuando así lo decida el propio Comité "Federal" por mayoría de dos tercios de las personas que lo integran.
3. La inasistencia injustificada de alguna de las personas que componen el Comité "Federal" a tres sesiones consecutivas supondrá sin más su cese en el órgano.



SECRETARÍA “FEDERAL”

ARTÍCULO 18.

Composición y elección de la Secretaría

1. La Secretaría estará formada por las secretarías y los secretarios comarcales y el Comité Permanente.
2. La elección, cese y sustitución de las secretarías y los secretarios comarcales corresponde al Comité “Federal”, a propuesta del Comité Permanente, previa conformidad del Comité Nacional, tanto en lo que respecta a su número como a las personas propuestas o cesadas. En todo caso, el nombramiento o ratificación de la Secretaría será inmediatamente después de cada Congreso “Federal” ordinario.

ARTÍCULO 19.

Atribuciones de la Secretaría

1. Corresponde a la Secretaría:
 - a) Desarrollar e impulsar la negociación colectiva y la acción sindical de la “Federación” de acuerdo con las líneas de actuación del Sindicato.
 - b) Promover e impulsar las elecciones sindicales y la afiliación.
 - c) Dirigir los Comités Comarcales “Federales”.
 - d) Garantizar y promover la participación de toda la afiliación en el proceso de elección de los Comités Comarcales “Federales”.
 - e) Crear las Comisiones sectoriales que se estimen necesarias, con el objeto de potenciar la acción sindical
 - f) Cuantas otras se le reconozcan en la presente normativa interna.
2. La Secretaría se reunirá al menos tres veces al año.

COMITÉ PERMANENTE

ARTÍCULO 20.

Composición y elección del Comité Permanente

1. La Secretaría, dos meses antes del Congreso, propondrá al Comité “Federal” -para su debate y aprobación- la candidatura para el nuevo Comité Permanente que se votará en el Congreso.
2. El Congreso “Federal” elegirá, a propuesta del Comité “Federal”, a quienes componen el Comité Permanente, con indicación de los cargos para los que se proponen y especificando, además de quien ocupe la Secretaría, quiénes ocuparán las plazas que corresponden a la “Federación” en el Comité Nacional.
3. La candidatura será votada en bloque y requerirá para su aprobación el voto favorable de la mayoría absoluta de las personas congresistas acreditados. Si ésta no se obtuviera en la primera votación se procederá a la votación sobre cada persona candidata, a no ser que el Comité “Federal” opte por proponer al Congreso un nuevo bloque.

4. Si en la votación individualizada alguna persona propuesta no obtuviera la mayoría absoluta, el Comité "Federal" deberá proponer al Congreso otra persona. No obstante, si el Comité "Federal" entiende que el rechazo parcial a su propuesta la modifica sustancialmente, estará facultado para retirar la totalidad de la candidatura y proponer al Congreso una nueva candidatura global.
5. En cualquier caso, las decisiones sobre el número de personas propuestas y candidaturas al Comité Permanente deberán haber sido acordadas con el Comité Nacional.

ARTÍCULO 21.

Sustituciones y revocaciones del Comité Permanente

1. Las vacantes que en el período intercongresual se produzcan en el Comité Permanente serán provistas por el Comité "Federal" previa conformidad del Comité Nacional, a propuesta de la Secretaría.
2. El Comité "Federal", a propuesta de la Secretaría, podrá modificar las funciones asignadas en el Congreso a cada componente del Comité Permanente. Igualmente, podrá sustituir a quienes ocupan los puestos que en el Comité Nacional corresponden a la Federación.
3. La Secretaría, mediando causa grave y por mayoría de dos tercios de sus miembros, podrá proponer al Comité "Federal" el cese de una o un integrante del Comité Permanente, estando facultada para suspenderla o suspenderlo de sus funciones hasta tanto se pronuncie dicho órgano. La decisión de revocación requerirá el voto favorable de dos tercios del Comité "Federal".
4. Las facultades de sustitución y revocación "Federal" establecidas en el presente artículo requerirán, en todo caso, la previa conformidad del Comité Nacional.

ARTÍCULO 22.

Atribuciones del Comité Permanente

1. Gestionar y dirigir la "Federación" conforme a los objetivos y orientaciones generales establecidos en el Congreso
2. Analizar las solicitudes de indemnización de Caja de Resistencia y trasladarlas, en su caso, al Comité Ejecutivo del Sindicato.
3. Cuantas atribuciones se le reconozcan en la presente normativa.
4. El Comité Permanente se reunirá, al menos, mensualmente.

COMITÉS COMARCALES "FEDERALES"

ARTÍCULO 23.

Composición y elección de los Comités Comarcales "Federales"

1. Las Estructuras Profesionales ("Federaciones") Comarcales constituyen la estructura de que se dota Zerbitzuak Federazioa para facilitar y potenciar territorialmente la organización y la acción sindical. La "Federación" Comarcal estará dirigida por un Comité Comarcal "Federal" coordinado por secretarías y secretarios "Federales" adscritos a la comarca.



2. Los Comités Comarcales “Federales” estarán integrados por:
 1. La persona o personas responsables de la “Federación” Comarcal, que tendrán la denominación de secretarías o secretarios comarcales “federales” y que representan a la misma.
 2. Las personas responsables de pymes de la “Federación” Comarcal.
 3. Las personas que se liberan a tiempo completo y también aquellas que lo hacen parcialmente acumulando horas sindicales de varias personas delegadas para desarrollar su actividad sindical en diversos centros de trabajo principalmente en la comarca.
 4. Una persona delegada, al menos, de cada una de las Secciones Sindicales que operan en la comarca que tenga 25 o más personas afiliadas. Podrá nombrar a otra persona si la sección sindical tiene más de 100 personas afiliadas.
 5. Personas delegadas de centros de trabajo que, sin cumplir el requisito anterior de número de personas afiliadas, sean propuestas por la secretaria o secretario “federal”.
 6. Las personas afiliadas, en activo, que lo soliciten y cumplan los requisitos siguientes:
 - i. Tener una antigüedad de un año como persona afiliada. Excepcionalmente el Comité Comarcal “Federal” –mediando causa suficiente y con carácter individual– podrá dispensar del requisito de antigüedad para el acceso al Órgano.
 - ii. Conseguir el apoyo expreso –suscribiendo un impreso a tal efecto– de personas de la “Federación” Comarcal que tengan una antigüedad mínima de dos años de afiliación en el sindicato, siguiendo la siguiente escala:
 - a) Hasta 1000 personas afiliadas en la “Federación” Comarcal; apoyo expreso de 15 personas
 - b) Hasta 3000, 30
 - c) Hasta 5000, 40
 - d) Hasta 8000, 45
 - e) A partir de 8000, 50En un periodo intercongresual federal cada persona afiliada podrá otorgar el apoyo expreso a dos personas afiliadas.
 - iii. Lograr la aceptación por el propio órgano por mayoría absoluta de sus integrantes.
 3. El número de personas de una misma empresa que se incorporen al Órgano por la vía establecida en los apartados D, E y F del artículo 2, no podrá ser mayor que el 5% del total de integrantes del Órgano. En este caso, serán las personas afiliadas de la empresa quienes de forma democrática elijan a las personas que se incorporarán al Comité Comarcal “Federal”. Ese porcentaje del 5% no se tendrá en cuenta cuando esa cifra fuese superada con la sola participación de una o dos personas.

ARTÍCULO 24.

Atribuciones de los Comités Comarcales “Federales”

1. Corresponde a los Comités Comarcales “Federales”:
 - a) Facilitar y potenciar territorialmente la organización y la acción sindical de Zerbitzuak Federazioa

- b) Elegir a quienes representen a la “Federación” Comarcal en el Congreso y Comité “Federal”
- c) Fijar las normas generales de funcionamiento y elección de las personas que integren el Comité Comarcal “Federal”
- d) Proponer al Comité Comarcal Interprofesional el plan de trabajo de la “Federación” Comarcal
- e) Cuantas atribuciones se le reconozcan en la presente normativa

ARTÍCULO 25.

Las Secciones sindicales

Las Secciones sindicales agrupan a las afiliadas y afiliados de una determinada empresa o centro de trabajo. Su constitución, funcionamiento y elección de responsables se regirán por lo dispuesto en los Estatutos del Sindicato y Reglamento para su desarrollo, y lo regulado por el Comité “Federal”. La regulación efectuada en el Comité “Federal” no podrá estar en desacuerdo con aquellos.

ARTÍCULO 26.

Afiliación internacional

1. Zerbitzuak federazioa es miembro de UNI-Global Unión, de UNI-Europa, de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA-IUF), de la Federación Europea de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (EFFAT), de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) y de la Federación Europea de Transportes (ETF).
2. La Secretaría podrá acordar cualquier modificación al respecto. La decisión deberá contar con el visto bueno del Sindicato y ser refrendada por el Comité “Federal”.

ARTÍCULO 27.

Situaciones imprevistas

Las situaciones cuya resolución no estuviera contemplada en la presente normativa interna serán resueltas por el Comité “Federal”.

ARTÍCULO 28.

Reforma de la normativa interna

1. La modificación del presente Reglamento será competencia del Comité “Federal”, a propuesta de la Secretaría.
2. La propuesta de modificación deberá ser conocida por las personas que componen el Comité “Federal” con una antelación de al menos quince días. Requerirá del voto favorable de dos tercios de las personas miembros del Comité “Federal”.
3. La normativa interna de la “Federación” no entrará en vigor en tanto no tengan el visto bueno del Comité Nacional.



ARTÍCULO 29.

Disolución

1. La disolución de Zerbitzuak Federazioa será en su caso, decidida por un Congreso “Federal” expresamente convocado al efecto, salvo lo establecido en el artículo 53.1 de los Estatutos del Sindicato. La convocatoria corresponde al Comité “Federal” previo acuerdo del Comité Nacional.
2. La decisión de disolución requerirá una mayoría de tres cuartos de los votos emitidos, siempre que equivalga al menos a dos tercios de las personas elegidas para el Congreso “Federal”.
3. Los bienes y derechos de los que Zerbitzuak Federazioa pudiera ser titular pasarán a disposición del Sindicato.

INFORME DE GESTIÓN

Introducción

Este informe de gestión quiere rendir cuentas ante el Congreso de Zerbitzuak, evaluando colectivamente el trabajo realizado durante los últimos cuatro años. Es también una oportunidad para reflexionar sobre el papel de nuestra organización en un periodo marcado por múltiples crisis y por transformaciones profundas en el mundo del trabajo.

Vivimos un ciclo político y económico en el que las lógicas del capital se imponen con fuerza creciente sobre todos los ámbitos de la vida. La digitalización, la financiarización, la ofensiva patronal sobre la negociación colectiva y la consolidación de trabajos cada vez más precarios configuran un escenario estructural de desposesión para la clase trabajadora. En sectores como los servicios privados, estas dinámicas se traducen en subcontratación, rotación constante de plantillas, invisibilización de muchos trabajos, condiciones indignas, por ejemplo en los convenios estatales pero no sólo en ellos, y una creciente individualización de las relaciones laborales.

A todo ello se suma una gestión política de las crisis pasadas que ha priorizado sistemáticamente los intereses del capital. Las reformas laborales, la gestión de los fondos europeos o la respuesta a la pandemia consolidaron un modelo que buscó entre otras cosas debilitar la negociación colectiva, reducir la capacidad de intervención sindical y reforzar el poder de las grandes empresas. Todo esto ocurre, además, en un contexto de creciente deslegitimación democrática, en el que las instituciones no dan respuestas a las mayorías sociales, y en el que la extrema derecha avanza sobre el terreno de la frustración y el desencanto.

Frente a esta situación, Zerbitzuak ha tratado de sostener y ampliar su capacidad de intervención, fortaleciendo la organización en los centros de trabajo, defendiendo marcos propios de negociación, impulsando luchas feministas y antirracistas y enfrentando, en muchos casos, condiciones extremadamente desfavorables. Esta práctica sindical se ha construido con esfuerzo colectivo, con creatividad y, sobre todo, con un profundo compromiso militante.

Queremos comenzar este informe recordando con afecto y gratitud a las compañeras y compañeros que han fallecido durante este ciclo. En algunos casos, la dureza de la pandemia no nos permitió ni siquiera despedirnos. A todas esas personas, y a quienes compartieron con ellas luchas, afectos y militancia, les dedicamos nuestra memoria y nuestro reconocimiento.

Asimismo, agradecemos a todas las delegadas, delegados y militantes de Zerbitzuak que han sostenido el día a día del sindicato en condiciones difíciles, dando la cara en sus centros de trabajo, impulsando luchas, organizando asambleas, negociando en situaciones hostiles y sosteniendo la acción colectiva. Este informe es, ante todo, el reflejo de ese compromiso cotidiano. Eskerrik asko.

Este informe de gestión abarca el periodo comprendido entre junio de 2022 -fecha en la que se celebró el anterior congreso- y marzo de 2025. En sus páginas se recoge el análisis del trabajo desarrollado en áreas clave como afiliación, elecciones sindicales, organización, servicios jurídicos, salud laboral y negociación colectiva. El documento concluye con una reflexión sobre los principales retos y desafíos que nuestra federación deberá enfrentar en los próximos años.



1. Afiliación

Estamos muy satisfechas con los resultados obtenidos en afiliación durante este ciclo. En un contexto en el que la afiliación sindical tiende a disminuir de forma constante, nuestra federación ha conseguido no solo mantener su capacidad organizativa, sino incrementarla de manera sostenida. El número de altas continúa creciendo, lo que demuestra que estamos sabiendo conectar con la realidad de las plantillas y ofrecer una respuesta sindical útil, cercana y coherente.

Este crecimiento es fruto del trabajo colectivo que desarrollan diariamente las responsables de secretaría, las personas militantes de los equipos de trabajo, las secciones sindicales, los servicios jurídicos, el área de salud laboral y otras estructuras de la federación. Queremos agradecer y reconocer públicamente esa labor, sin la cual los resultados que hoy presentamos no habrían sido posibles.

En el informe de gestión del anterior congreso (enero 2018 a marzo 2022, 51 meses), se registraron un total de 19.000 altas, con un crecimiento neto de 2.726 personas afiliadas. En aquel periodo, nos marcamos como objetivo lograr 400 altas mensuales y conseguimos cumplirlo de manera constante.

En este nuevo ciclo, el análisis abarca desde junio de 2022 hasta marzo de 2025, es decir, un periodo de 35 meses (de los cuales 31 han sido considerados meses hábiles a efectos de registro). En este tiempo, el número de personas afiliadas a la federación ha pasado de 29.198 a 30.992, lo que supone un crecimiento neto de 2.513 afiliaciones. De estas, 1.794 han permanecido en Zerbitzuak, ya que 719 personas se han trasladado a otras federaciones por movimientos internos.

Durante este periodo hemos registrado un total de 15.783 nuevas altas, lo que representa una media mensual de 520. Esto supone un incremento del 25% respecto al ritmo de altas del periodo intercongresual anterior. Además, el peso relativo de nuestra federación dentro del conjunto del sindicato ha aumentado: si en junio de 2022 representábamos el 28,76% de la afiliación total, en marzo de 2025 alcanzamos el 29,61%.

Estos datos no solo reflejan un crecimiento cuantitativo, sino también una consolidación del trabajo de base y de la apuesta estratégica por reforzar la organización en los centros de trabajo. La afiliación sigue siendo nuestra principal fuente de legitimidad, y estos resultados nos reafirman en el camino emprendido.

Evolución de la afiliación

	Altas	Bajas	Neto	Movimientos internos	Neto con movimientos internos
2022 (VI-XII)	2.974	2.428	546	155	391
2023	5.608	4.712	896	288	608
2024	5.595	4.714	881	263	618
2025 (I-III)	1.606	1.416	190	13	177
Total	15.783	13.270	2.513	719	1.794

Análisis de la afiliación por género

Si observamos los datos desde una perspectiva de género, constatamos un crecimiento significativo en la afiliación de mujeres. En junio de 2022, Zerbitzuak contaba con 18.089 mujeres afiliadas; a marzo de 2025, esa cifra ha aumentado hasta las 19.047, lo que supone un incremento neto de 958 mujeres. Aunque durante este periodo se han registrado 1.468 altas netas, 510 compañeras se han trasladado a otras federaciones como parte de movimientos internos, por lo que el crecimiento consolidado dentro de Zerbitzuak es del 5,29%.

Actualmente, las mujeres representan el 61,5% del total de afiliación de la federación, un porcentaje que sigue aumentando año tras año. Esta evolución no es casual: responde a nuestra implantación en sectores altamente feminizados, con condiciones especialmente precarias y una fuerte presencia de brechas salariales. En este contexto, el sindicalismo de contrapoder que practicamos se ha consolidado como una referencia clara para miles de trabajadoras que buscan organización, reconocimiento y mejora de sus condiciones de vida.

Afiliación de mujeres

	Altas	Bajas	Neto sin movimientos internos	Neto con movimientos internos
2022 (VI-XII)	1.870	1.588	282	177
2023	3.527	2.982	545	344
2024	3.515	2.982	533	337
2025 (I-III)	972	864	108	100
Total	9.884	8.416	1.468	958

Afiliación de personas migrantes

En cuanto a la evolución de la afiliación de personas migrantes, los datos reflejan un crecimiento especialmente significativo durante este ciclo. En junio de 2022 contábamos con 2.652 personas migrantes afiliadas, y a cierre de marzo de 2025 esa cifra ha aumentado hasta las 3.561, lo que supone un incremento neto de 909 personas. De ese total, el 56% son mujeres, lo que reafirma la tendencia ya señalada de una feminización creciente de nuestra base afiliativa.

Este crecimiento representa una parte muy relevante del aumento global de afiliación en el periodo, y consolida la capacidad de la federación para conectar con trabajadoras y trabajadores que enfrentan condiciones especialmente vulnerables. La incorporación de personas migrantes no solo refuerza nuestra estructura organizativa, sino que enriquece también nuestra perspectiva sindical, haciendo más urgente y necesaria la apuesta por un sindicalismo inclusivo, antirracista y con capacidad real de representación en los sectores más precarizados.



Sectores a destacar

Actualmente, el 60% de la afiliación de Zerbitzuak se concentra en cuatro sectores clave: comercio, hostelería, limpieza y oficinas y despachos. En conjunto, estos sectores han registrado un crecimiento de 1.471 personas afiliadas durante el periodo intercongresual. El sector con mayor volumen afiliativo es comercio, que supera las 6.640 personas; le siguen hostelería, con 5.267; limpieza, con casi 5.000; y oficinas y despachos, con alrededor de 1.900 personas afiliadas.

Este comportamiento refleja la fortaleza organizativa en sectores marcados por la precariedad, la feminización del empleo y una alta rotación de plantillas. Además, todos los sectores de la federación han cerrado el periodo con un saldo afiliativo positivo, a excepción de Industria Alimentaria, Banca y Ahorro. En estos dos últimos, la fuerte reducción de empleo vivida en los últimos años ha tenido un impacto directo en la evolución de la afiliación.

Retos de futuro

Aunque los datos de afiliación son muy positivos, uno de los principales retos de cara al próximo ciclo es reforzar el trabajo de fidelización de la afiliación. En los últimos años hemos puesto en marcha un plan específico de recuperación de bajas por orden del titular. A pesar de que aún existe margen de mejora, los resultados son alentadores: actualmente logramos recuperar aproximadamente el 30% de las personas dadas de baja por este motivo. Se trata de un dato significativo, aunque con variaciones importantes entre comarcas, lo que refuerza la necesidad de seguir profundizando en esta línea de trabajo con criterios adaptados a cada realidad territorial.

Asimismo, la experiencia nos muestra que allí donde contamos con equipos de visitas consolidados y donde activamos dinámicas organizativas ligadas a procesos de negociación colectiva, los resultados afiliativos son claramente positivos. Por el contrario, en aquellos sectores que dependen de convenios estatales o donde no logramos marcar diferencias nítidas respecto al resto de organizaciones, los resultados tienden a ser planos. Esta constatación nos interpela a seguir explorando alternativas sindicales en esos ámbitos y a priorizar la conformación de equipos sectoriales y comarcales allí donde todavía no existen.

Por otro lado, los protocolos de afiliación deben convertirse en herramientas efectivas para orientar y concretar el trabajo. La negociación colectiva y la intervención sindical en sectores precarizados deben ser espacios clave para impulsar la afiliación. Sin embargo, reconocemos que aún no hemos explorado todas las posibilidades que estos ámbitos ofrecen. Para el próximo periodo, debemos fijarnos como objetivo desarrollar estrategias más ambiciosas en estos contextos, vinculando de forma más estructural el crecimiento organizativo con los procesos de lucha y representación sindical.

2. Elecciones sindicales

Las elecciones sindicales son muy importantes para nuestro proyecto porque supone el primer paso para poder trabajar la militancia. Nuestros equipos de trabajo se nutren de las personas delegadas que obtenemos en las elecciones sindicales y nos permiten tener militantes que día a día visitan los centros de trabajo. También tiene una gran incidencia en la negociación colectiva porque como más adelante veremos los convenios con mejores contenidos se firman donde ELA tiene mayor representación y condiciona la firma. Pero es más, en el ámbito de las empresas y centros de trabajo hoy, el hecho de que haya o no re-

presentación de ELA implica que haya o no convenio que mejore las condiciones de trabajo del convenio sectorial; un ejemplo de ello lo encontramos en la negociación de los ámbitos subcontratados donde podemos decir, que solo hay negociación si hay representación de ELA.

Podemos afirmar que en este periodo también el resultado de elecciones sindicales ha sido muy satisfactorio en la federación y que nos acercamos al 40% de representación.

Evolución de la representación periodo intercongresual (%)

	22/06/30	25/02/28	Diferencia
CAPV	37,72	38,93	1,21
Nafarroa	20,52	19,28	-1,24
Hego Euskal Herria	33,61	34,34	0,73

Durante este ciclo, la federación ha experimentado un crecimiento notable en representación sindical. Hemos pasado de contar con 2.480 delegadas y delegados a alcanzar los 2.809, lo que supone un aumento de 329 representantes. Este avance refleja no solo el fortalecimiento de nuestra presencia en los centros de trabajo, sino también la importancia estratégica de intervenir en empresas nuevas y de consolidar la organización allí donde aún no tenemos presencia.

El volumen de crecimiento alcanzado en apenas 35 meses pone de manifiesto que el trabajo electoral en Zerbitzuak no es puntual ni reactivo, sino continuo y planificado. La intervención en elecciones sindicales exige una importante carga organizativa: sistematizar la identificación de empresas nuevas, preparar con antelación los relevos en aquellas donde se agota el mandato, y asegurar el seguimiento político desde la permanente y los espacios de coordinación territorial.

En este sentido, hemos consolidado una metodología que contempla comenzar el trabajo electoral con un año de antelación, lo que nos permite llegar a las citas con garantías, acompañar a las nuevas delegadas y delegados, y fortalecer la implantación sindical. Los resultados obtenidos confirman que esta forma de trabajar es eficaz y refuerza nuestra capacidad para disputar y ampliar espacios de representación.

Distribución territorial de la representación

La evolución por territorios confirma el papel central de ELA en la representación sindical de Hego Euskal Herria, especialmente en la Comunidad Autónoma Vasca. Zerbitzuak es hoy la primera fuerza sindical en los tres territorios de la CAPV, con diferencias significativas respecto al resto de sindicatos.

- En Araba, alcanzamos el 33,85% de representación, situándonos 10 puntos por encima del segundo sindicato.
- En Bizkaia, el porcentaje asciende al 37,41%, con una diferencia de 15 puntos respecto al siguiente.
- En Gipuzkoa, donde obtenemos nuestros mejores resultados, ELA alcanza el 44,47%, con una ventaja de 20 puntos sobre el segundo sindicato.

ELA-Zerbitzuak es la primera fuerza sindical en todas las comarcas de la CAPV, lo que confirma una implantación territorial sólida y sostenida.

En Nafarroa, ocupamos el tercer lugar en términos de representación, con un 19,28% y un total de 368 delegadas y delegados. Aunque el nivel de representación es menor en com-



paración con la CAPV, cabe destacar el volumen constante de procesos electorales que impulsamos y acompañamos en este territorio, lo que demuestra una presencia sindical activa y en crecimiento.

Representación por sectores

En la CAPV, ELA mantiene una posición ampliamente mayoritaria en la mayoría de los sectores donde está presente. Contamos con mayoría absoluta en sectores como Comercio Textil y Transporte Sanitario, y somos la fuerza sindical con mayor representación en ámbitos tan diversos como:

- Oficinas y Despachos
- Comercio del Metal
- Comercio de Alimentación
- Comercio en general
- Limpieza y Limpieza Viaria
- Hostelería
- Transporte de viajeros y de mercancías
- Ahorro
- Telemarketing
- Locales y Campos Deportivos
- Servicios Portuarios
- Servicios Diversos
- Ocio Educativo

Los sectores donde ELA aún no es la fuerza mayoritaria en la CAPV coinciden, en su mayoría, con ámbitos regulados por convenios estatales, donde la capacidad de disputa sindical está más limitada. Es el caso de Grandes Almacenes, Seguridad Privada, Banca y Seguros.

En Nafarroa, ELA también cuenta con mayorías destacables en sectores clave como Oficinas y Despachos, Comercio (resto), Telemarketing, y Locales y Campos Deportivos.

Estos datos confirman que la presencia organizativa de la federación es sólida y diversa, con capacidad para intervenir tanto en sectores históricos como en ámbitos con fuerte precariedad, rotación o subcontratación.

3. Organización

La estructura de la federación

La Federación de Servicios Privados está compuesta por un equipo de 41 personas de estructura, de las cuales 8 forman parte del Comité Permanente. A este núcleo hay que añadir las personas que, desde las comarcas, trabajan en las pequeñas y medianas empresas: algunas lo hacen de forma exclusiva para nuestra federación, mientras que otras comparten responsabilidades con otras estructuras. También forma parte del equipo una persona encargada de la inspección de barcos de la marina mercante y la pesca, que trabaja

en coordinación con la Federación Internacional del Transporte (ITF, International Transport Workers' Federation).

La composición del Comité Permanente ha evolucionado en este ciclo. En el periodo anterior contaba con 7 personas adscritas directamente a la federación y una persona con responsabilidad interfederal (compartida entre Zerbitzuak e Industria eta Eraikuntza). En la actualidad, el equipo permanente se ha ampliado a 8 personas dedicadas exclusivamente a nuestra federación. Este refuerzo responde a la necesidad de abordar dos ámbitos estratégicos desde la dirección: la planificación y el plan pro-equidad de género, que han pasado a tener un espacio propio en el núcleo dirigente.

Además del Comité Permanente, la Secretaría de la Federación está formada por 33 personas, que asumen responsabilidades en las 12 comarcas. A ellas se suma la persona vinculada a la ITF mencionada anteriormente.

El equipo se completa con las personas responsables de pymes, que aunque no pertenecen formalmente a la estructura de Zerbitzuak, desarrollan un trabajo sindical clave en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas desde las comarcas.

Personas liberadas

Uno de los pilares de nuestra capacidad organizativa es el trabajo desarrollado por las personas liberadas mediante la acumulación de horas sindicales. Contamos con cerca de 100 militantes liberadas, muchas de ellas a tiempo parcial como reflejo de la alta tasa de parcialidad contractual en los sectores que componen nuestra federación. La gran mayoría son mujeres, y su implicación diaria en el trabajo sindical constituye un elemento imprescindible para mantener la presencia en los centros de trabajo, escuchar a las plantillas y dar respuesta a los problemas concretos que se presentan cada día.

El crecimiento y la consolidación de Zerbitzuak no pueden entenderse sin el compromiso y la dedicación de estas compañeras. Por ello, queremos expresar de forma clara nuestro agradecimiento a todas ellas, reconociendo su papel central en el desarrollo del proyecto sindical de la federación.

En el anterior congreso nos marcamos como objetivo avanzar en la formación política y organizativa de nuestras militantes de primera línea. En este periodo intercongresual hemos realizado tres ciclos formativos anuales, con un total de 10 sesiones por ciclo, en los que se han abordado cuestiones ideológicas, organizativas y de práctica sindical. En total, han participado 41 personas liberadas. A esto se suman formaciones de carácter técnico organizadas en sectores y comarcas específicas, ajustadas a las necesidades concretas de cada ámbito.

Nuestra federación cuenta además con un protocolo específico de liberación, que regula los criterios y condiciones para la acumulación de horas sindicales. Este protocolo establece tanto los requisitos objetivos para proceder a una liberación, como los compromisos mutuos entre la persona liberada y la organización: desarrollo y ejecución de planes de trabajo, participación en procesos formativos, implicación en movilizaciones y colaboración activa en las dinámicas de comarca. Asimismo, prevé la realización periódica de reuniones de valoración, donde se evalúa el trabajo realizado y se decide de manera conjunta la continuidad o finalización del proceso de liberación.



Equipos de trabajo

Una de las particularidades de los sectores que componen nuestra federación es que la mayoría de las empresas son multicentros y geográficamente dispersas, con cambios constantes de plantilla y subrogaciones. Esta realidad nos llevó, hace ya varios años, a concluir que el modelo tradicional de organización basado exclusivamente en secciones sindicales por centro de trabajo no era suficiente para responder a nuestras necesidades.

En consecuencia, apostamos por un modelo organizativo diferente, basado en la creación de equipos sectoriales con implantación comarcal o provincial, según el caso. Hoy podemos afirmar que esta estrategia se ha consolidado como nuestra principal herramienta de estructuración sindical.

Contamos con equipos sólidos en limpieza, formados por personas liberadas por acumulación de horas y delegadas que visitan centros de trabajo, independientemente de la empresa que los gestione. En el ámbito de las colectividades también hemos logrado consolidar equipos militantes estables en todos los territorios. En comercio, en los últimos años hemos dado pasos importantes, impulsando nuevos grupos organizados. Se han creado también equipos en sectores como alojamientos en Gipuzkoa, locales y campos deportivos, o seguridad privada; si bien en estos dos últimos casos, los resultados son todavía desiguales entre territorios.

Nuestro reto sigue siendo ampliar y fortalecer estos equipos militantes, con el objetivo de extender nuestra base organizativa para poder intervenir en todos los frentes: afiliación, negociación colectiva, elecciones sindicales y procesos de sindicalización. El objetivo es ir más allá del centro de trabajo y del sector, avanzando hacia una militancia más integral, que combine formación, compromiso y perfiles diversos con capacidad de intervención en diferentes ámbitos.

Desde el Comité Permanente queremos expresar nuestro reconocimiento y agradecimiento a toda la militancia que participa en estos equipos. Somos plenamente conscientes de que, sin su compromiso y dedicación, la federación no podría funcionar al nivel que lo hace, ni alcanzar los resultados que hoy nos permiten rendir cuentas con orgullo ante este Congreso.

Sindicalización

El proceso de sindicalización desarrollado en este ciclo ha respondido al objetivo estratégico de reforzar nuestra capacidad organizativa, tanto en las secciones sindicales como en los equipos de trabajo. Para ampliar nuestra capacidad de acción y presencia sindical, resulta imprescindible avanzar hacia una transferencia real de poder: desde las personas de secretaría hacia las delegadas, y de éstas, hacia las personas afiliadas.

Entendemos que el trabajo sindical no puede recaer exclusivamente sobre la estructura profesional del sindicato. Necesitamos una militancia más amplia y comprometida, que asuma responsabilidades y se implique de manera activa. Apostamos por un sindicalismo participativo, descentralizado y con liderazgos compartidos, que genere mayor autonomía y fortaleza en cada centro de trabajo.

Con este horizonte, en los últimos cuatro años hemos puesto en marcha un plan piloto de sindicalización, estructurado en diferentes fases y con objetivos específicos. Hemos seleccionado 76 ámbitos de intervención, en los que participan 297 personas delegadas que han recibido formación específica y con las que hemos definido planes de trabajo individualizados. Este plan busca dignificar y dar contenido político a las reuniones sindicales, trabajar con método, repartir tareas y asumir responsabilidades concretas. El objetivo último es

extender este trabajo también al conjunto de la afiliación de esos ámbitos, con el fin de mejorar nuestra capacidad de confrontación y organización en los centros de trabajo.

Es cierto que, en un contexto de alta intensidad organizativa y sindical, el ritmo de desarrollo del plan ha sido más lento de lo deseado. Sin embargo, también es cierto que las dificultades encontradas nos han aportado aprendizajes valiosos, que nos permitirán afinar la estrategia y aplicar las correcciones necesarias para consolidar este proceso como una herramienta central del proyecto sindical de la federación.

Plan estratégico equidad de género

Durante los años 2023 y 2024 hemos desarrollado distintas líneas de trabajo en el marco del Plan Estratégico de Equidad de Género, con el objetivo de incorporar de manera estructural la perspectiva feminista en los distintos ámbitos de la acción sindical y organizativa de la federación.

En 2023, nos propusimos reformular el Mapa de la Precariedad y el Diagnóstico de los Centros de Trabajo, adaptándolos al marco del nuevo plan organizativo (KS). Para ello, conformamos un grupo de delegadas de la federación que se reunió en varias ocasiones. El objetivo fue garantizar que estos instrumentos, una vez informatizados, permitan lecturas con perspectiva de género a partir de datos estadísticamente relevantes. Queremos que esta herramienta no solo identifique situaciones de precariedad, sino que también visibilice las desigualdades estructurales que atraviesan el empleo en sectores altamente feminizados.

En 2024 dimos un paso más, reuniéndonos con mujeres de distintos sectores de la federación para detectar resistencias masculinas a una negociación feminista. A partir de estas reuniones, diseñamos sesiones de formación ajustadas a las necesidades detectadas. Este trabajo pretende facilitar procesos de cambio real en las dinámicas internas de negociación y organización sindical.

En paralelo, hemos impulsado dos experiencias piloto orientadas a testar una metodología feminista en procesos de negociación colectiva: una en el sector de alojamientos de Gipuzkoa y otra en la empresa Sodexo, en el ámbito de la limpieza en la Universidad de Deusto. Aunque aún es pronto para extraer conclusiones definitivas, los primeros resultados son prometedores. En el caso del convenio de alojamientos de Gipuzkoa, el proceso de preparación incluyó la identificación directa de las necesidades de las trabajadoras del sector. Como resultado, una de las categorías más bajas -mayoritariamente ocupada por mujeres- fue eliminada, y sus trabajadoras fueron reubicadas en una categoría superior, lo que supuso una mejora sustancial de sus condiciones laborales. Además, hemos conseguido regular los calendarios y las vacaciones en función de los intereses de las plantillas, el incremento salarial para cada uno de los años del convenio se sitúa en 2,5 puntos por encima del IPC y hemos reducido la jornada en 16 horas.

Estas experiencias nos permiten afirmar que el enfoque feminista aplicado en la fase previa a la negociación ha tenido efectos positivos tanto en los contenidos como en el proceso sindical: mayor participación, crecimiento del liderazgo militante, y capacidad para detectar no solo la brecha de género, sino también otras desigualdades y conflictos invisibilizados. Hay que señalar que la defensa de los intereses de género también ha contribuido a mejorar las condiciones de quienes no sufren discriminación por esta razón.

Seguiremos desarrollando este trabajo con el convencimiento de que avanzar hacia una negociación feminista no solo mejora las condiciones de las trabajadoras, sino que fortalece la calidad democrática de nuestro modelo sindical.



Formación: cursos para nuevos delegados (primer nivel)

La formación de primer nivel constituye una herramienta clave para la acogida e integración de las nuevas delegadas y delegados en nuestro proyecto sindical. Su objetivo principal es facilitar una inmersión inicial sólida, que permita a cada persona conocer en profundidad los principios del sindicato, su modelo organizativo y sindical, así como la forma de funcionamiento interna y las expectativas que el sindicato deposita en quienes asumen funciones de representación.

Estos cursos se desarrollan en dos jornadas diferenciadas. La primera se dedica a presentar el marco general de ELA y su modelo sindical, mientras que la segunda se centra en los elementos específicos de nuestra federación, adaptando los contenidos a la realidad concreta de los sectores y territorios de Zerbitzuak.

Durante este periodo intercongresual hemos actualizado los materiales y los contenidos, incorporando nuevas temáticas y enfoques que responden a los retos actuales de la acción sindical. En total, 685 delegadas y delegados han participado en estos cursos, lo que evidencia tanto el dinamismo organizativo de la federación como la importancia que damos a la formación como motor de empoderamiento militante.

Servicios jurídicos

Durante los tres últimos años, los Servicios Jurídicos han tramitado una media anual de 13.264 expedientes, de los cuales aproximadamente un 60% ha terminado en juicio. Este volumen no ha dejado de crecer, impulsado en parte por el aumento de la afiliación, pero también como reflejo del elevado nivel de vulneración de derechos laborales que se produce en los sectores donde actuamos.

Este dato exige una reflexión organizativa: las empresas incumplidoras suelen repetir sus prácticas de forma sistemática, lo que nos interpela a construir respuestas sindicales estructuradas y sostenidas en esos centros de trabajo, más allá de la dimensión jurídica.

En este periodo, los Servicios Jurídicos han obtenido sentencias de gran relevancia para la federación. Algunos ejemplos destacados:

- Contra Mercadona, por despido nulo con vulneración del derecho a la intimidad y múltiples resoluciones por violaciones a la libertad sindical.
- Contra Douglas, por vulneración del derecho a la huelga.
- En DIA, obtuvimos sentencia favorable que reconoce la prioridad aplicativa del convenio provincial frente al de empresa.
- En Amazon, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco falló que su modelo de organización empresarial frente a las subcontratas constituye cesión ilegal de trabajadores.
- En materia de salud laboral, logramos el reconocimiento del “codo de tenista” como enfermedad profesional.
- También hemos obtenido indemnizaciones por acoso laboral y sanciones a empresas por incumplimientos en materia de planes de igualdad.

Además del trabajo técnico, los Servicios Jurídicos están teniendo un papel fundamental en el avance hacia un sindicato feminista. En el marco del Plan Estratégico de Equidad de Género se identificó la necesidad de incorporar una lectura feminista y con perspectiva de género en los expedientes jurídicos. Consideramos esta tarea una cuestión estratégica, que requiere dotación de medios, mecanismos de seguimiento y coordinación interna.

Por ello, hemos establecido un protocolo según el cual, al abrir un expediente, se evalúa si existen indicios de discriminación por razón de género. En caso afirmativo, se traslada inmediatamente la información a las personas responsables de la federación, para activar una respuesta integral, combinando acción jurídica y sindical en el centro de trabajo.

4. Negociación colectiva

El anterior periodo intercongresual estuvo profundamente condicionado por dos factores clave: la pandemia y las reformas laborales. Estos elementos generaron un escenario de parálisis negociadora, especialmente en el ámbito sectorial, lo que supuso una acumulación significativa de convenios bloqueados. Al cierre del último congreso, nuestra federación contaba con 76 convenios sectoriales sin renovar, muchos de ellos con más de una década de estancamiento.

Este contexto de bloqueo nos empujó a explorar nuevas vías para impulsar la negociación colectiva, desplegando una estrategia centrada en los centros de trabajo. Se abrieron nuevos espacios de negociación, en muchos casos con la brecha salarial como eje articulador, lo que permitió introducir reivindicaciones con perspectiva feminista. En la mayoría de estos procesos fue imprescindible recurrir a huelgas prolongadas, que permitieron alcanzar acuerdos que recogían cláusulas de blindaje frente a las reformas laborales y subidas salariales superiores al IPC, con el objetivo de combatir la pérdida de poder adquisitivo y reducir las desigualdades.

Este es el punto de partida del actual periodo intercongresual: 76 convenios bloqueados, 5 huelgas sectoriales abiertas y 12 huelgas en centros de trabajo y empresas.

Durante estos tres años, además del bloqueo estructural, nos enfrentamos a una nueva dificultad: una inflación disparada, que en algunos casos superó el 6%. Sin embargo, lo que en principio podía parecer un obstáculo adicional, se convirtió en muchos ámbitos en un revulsivo que activó la movilización y generó presión para impulsar la negociación.

A pesar de las dificultades, hemos conseguido desbloquear la mayoría de los convenios pendientes, lo que representa un avance significativo en la recuperación de la iniciativa sindical en la negociación colectiva sectorial.

La actividad desarrollada ha sido muy intensa. Hemos logrado acuerdos que no solo incluyen mecanismos de protección frente a los efectos regresivos de las reformas laborales, sino que también recogen:

- Actualizaciones salariales con incorporación de los IPCs atrasados.
- Reducciones de jornada laboral.
- Medidas para combatir la precariedad laboral y mejorar la estabilidad en el empleo.

Estos logros han sido posibles gracias a la capacidad de movilización sostenida, con huelgas largas y muy combativas, que reflejan tanto el compromiso de la militancia como la legitimidad de nuestras reivindicaciones.



Convenios firmados por ELA

	Territorio	Convenio
2023	Bizkaia	Comercio en general
		Comercio textil
		Almacenistas de frutas y verduras
	Gipuzkoa	Industria y comercio alimentación
		Hostelería
		Comercio Textil
		Limpieza
		Limpieza Viaria
		Limpieza de comisarías
	Nafarroa	Comercio opticas Nafarroa
2024	Araba	Comercio textil
		Ocio y animación socio-cultural
	Gipuzkoa	Panaderías
		Socorristas
		Comercio metal
	Bizkaia	Comercio Piel y Calzado
		Comercio alimentación
		Limpiezas diputación
	CAPV	Ambulancias
2025	Araba	Actividades deportivas para terceros
	Bizkaia	Hostelería
	Gipuzkoa	Alojamientos
	Araba	Comercio Textil

Convenios colectivos y huelgas sectoriales

Durante este periodo intercongresual hemos logrado recuperar y renovar varios convenios colectivos históricos en Gipuzkoa, todos ellos en sectores donde ELA cuenta con mayoría absoluta. Entre los más relevantes destacan:

- Hostelería de Gipuzkoa, sin renovar desde 2010, donde no solo hemos actualizado las condiciones económicas, sino que además hemos conseguido una reducción de jornada de 60 horas anuales para las mujeres que trabajan en comedores escolares e implantando la obligatoriedad del registro horario digital en el sector.

- Comercio Textil de Gipuzkoa, cuyo convenio de 2018 fue impugnado por la patronal y llevaba sin actualizarse desde 2008.
- Limpieza de Edificios y Locales, también en Gipuzkoa, con una situación de bloqueo desde 2019.

En todos estos casos, la movilización ha sido determinante. ELA convocó huelgas en solitario, en algunos casos de varios días de duración, hasta lograr acuerdos que permiten recuperar el poder adquisitivo perdido y avanzar en derechos laborales.

A excepción del convenio de comercio general de Bizkaia, todos los convenios firmados por ELA en este ciclo incorporan cláusulas de blindaje frente a los efectos de las reformas laborales y garantizan al menos el mantenimiento del poder adquisitivo.

Otros acuerdos de especial relevancia han sido:

- El convenio de ambulancias de la CAPV, donde se ha acordado la implantación de la jornada de 35 horas semanales, un hito significativo en la lucha contra la sobrecarga laboral en un sector esencial.
- El convenio de Alojamientos de Gipuzkoa, que se ha convertido en una referencia por sus avances: incremento salarial del IPC + 2,5%, eliminación de la categoría más baja (ocupada mayoritariamente por mujeres), reducción de jornada en 14 horas anuales y mejoras destacables en calendarios y vacaciones, que tienen un impacto directo en la calidad de vida de las plantillas.

En este periodo, ELA ha impulsado un total de 16 huelgas sectoriales, varias de ellas de larga duración, como las de Limpieza de Edificios y Locales, Comercio Textil y la huelga en curso en el conjunto de la CAPV frente a las grandes cadenas del sector textil, que ha acumulado más de 20 días de paro hasta la fecha.

Estos datos reflejan no solo la intensidad del conflicto social en muchos sectores, sino también la determinación organizativa de nuestra federación y el papel central de la movilización como herramienta sindical para alcanzar acuerdos dignos.



Convenios firmados por otras organizaciones

	Territorio	Convenio
2023	Gipuzkoa	Instalaciones deportivas
		Pastelerías y confiterías
		Mayoristas de Pescados
		Transitarios
	Araba	Comercio alimentación
		Pacto eficacia limitada en comercio metal
	Bizkaia	Gasolineras
	Nafarroa	Oficinas y despachos
		Pacto de eficacia limitada en G.deportiva
		Comercio metal
		Hostelería
2024	Araba	Pacto eficacia limitada Transporte mercancías
	Bizkaia	Locales y campos deportivos
		Pastelerías
	CAPV	Limpiezas osakidetza
	Gipuzkoa	OTA
		Transporte de viajeros
	Nafarroa	Limpieza de edificios y locales
		Ocio educativo
		Agropecuario
2025	Nafarroa	Comercio alimentación

En aquellos sectores donde ELA no ha suscrito los convenios por considerarlos insuficientes, nuestra federación ha estado igualmente presente en los conflictos. Hemos participado e impulsado las huelgas convocadas, contribuyendo a elevar el nivel de exigencia y contenidos. Nuestra presencia en las movilizaciones ha sido determinante para evitar que se firmaran acuerdos con condiciones aún más regresivas. Un ejemplo elocuente es la huelga del sector de Limpiezas de Osakidetza, donde ELA sostuvo en solitario 136 jornadas de paro, aunque finalmente fueron otras organizaciones las que rubricaron un acuerdo insuficiente desde nuestra perspectiva.

Actualmente, podemos afirmar que el nivel de cobertura de convenios en nuestra federación es el más alto de la última década. En 2023, los convenios firmados por ELA reflejaron una subida salarial media del 5,73%, frente al 4,17% en los convenios firmados por otras organizaciones. En 2024, la diferencia se mantuvo, con una media 0,3% superior en los convenios suscritos por ELA. Esta diferencia se acentúa en los ámbitos feminizados, donde los incrementos salariales han alcanzado una media del 6,75% en 2024, gracias al impulso organizativo y negociador de nuestra federación.

Pese a estos avances, aún persisten ámbitos oscuros sin cobertura adecuada, principalmente sectores donde continúa aplicándose el convenio estatal. Es el caso de Telemarketing, Grandes Almacenes, Seguridad Privada, Consultorías, Ingenierías, Funerarias, Restauración Colectiva o Banca. En varios de ellos, a pesar de tener presencia mayoritaria, la correlación de fuerzas dificulta el desarrollo de una negociación colectiva de ámbito propio.

No obstante, se están desarrollando estrategias alternativas. En Restauración Colectiva y Funerarias, ELA está trabajando para impulsar convenios de Comunidad Autónoma, aprovechando nuestra fuerza organizativa. En el caso concreto de Grandes Almacenes, hemos logrado victorias jurídicas relevantes, como la exclusión de las empresas de alimentación del ámbito estatal para su encaje en convenios provinciales. Nuestra intención es replicar esta vía en otros sectores con dinámicas similares.

En los ámbitos donde los sindicatos estatales conservan mayor representación, la negociación provincial o autonómica es más compleja. Por ello, hemos optado por activar la negociación a nivel de centro, como en los casos de Lanalden (Ayuntamiento de Bilbao) o en Seguridad Privada para la Diputación de Bizkaia, donde estamos logrando mejoras a través de la organización directa y la movilización en los centros de trabajo.

Dentro de este marco, cabe subrayar el impulso dado por ELA a un Acuerdo Marco para el sector de la Restauración Colectiva en la CAPV, centrado en la regulación del contrato fijo discontinuo y el derecho de subrogación, con el objetivo de reforzar la estabilidad en el empleo. Seguimos también trabajando por un convenio autonómico para el ámbito de las colectividades, que permita equiparar las condiciones laborales con las del personal de comedores gestionados directamente por la red pública educativa.

Por último, uno de los déficits más relevantes que identificamos en esta etapa es la pérdida de los convenios de Oficinas y Despachos en Bizkaia y Gipuzkoa, así como el del Comercio Textil en Nafarroa. Recuperar estos convenios debe situarse entre los retos prioritarios a corto plazo para nuestra federación.

Negociación en empresa y centros de trabajo

Uno de los rasgos distintivos de la actividad negociadora de ELA Zerbitzuak es el fuerte desarrollo de la negociación en el centro de trabajo. En muchos de los sectores que componen nuestra federación, las empresas tienen implantación estatal, lo que dificulta la capacidad de negociación de ELA, al diluirse nuestra representación en estructuras supraautonómicas. Ante esta limitación, hemos impulsado decididamente la negociación descentralizada, con ELA como única organización sindical activa en buena parte de estos procesos.

Esta estrategia ha permitido ampliar significativamente el número de centros con negociación propia, más allá de los vencimientos de los convenios previstos. Buena parte de esta actividad se ha concentrado en sectores subcontratados de la administración, como la limpieza viaria, gestión deportiva, jardinería, depuradoras y, especialmente, el sector de la limpieza de edificios y locales, donde la lucha contra la brecha salarial ha sido el eje prioritario.

En estos ámbitos, hemos alcanzado acuerdos de gran calado: mejoras salariales muy por encima del IPC, reducciones de jornada como el caso de la gestión deportiva, donde se ha pactado el descenso a 35 horas semanales, y progresos notables en la equiparación salarial por razón de género, especialmente en aquellos sectores altamente feminizados.

Este modelo negociador no ha estado exento de conflictividad. En este periodo intercongresual, ELA ha promovido 105 huelgas en empresas y centros de trabajo. Dos ejemplos particularmente significativos ilustran esta intensidad:

- La huelga de 9 meses en la tienda H&M de La Morea (Iruña), donde nuestras compañeras lograron un convenio propio con una subida salarial del 24,7%, además de mejoras sustanciales en los contratos a tiempo parcial.



- La huelga de más de un año en el polideportivo de Barakaldo, que culminó con un acuerdo para superar los salarios del convenio provincial, alcanzar la jornada de 35 horas en 2026 y ampliar las jornadas de las personas con contratos a tiempo parcial

Con la firma reciente de convenios sectoriales de limpieza en varios territorios, la reivindicación de la brecha salarial en la negociación de centro ha perdido algo de protagonismo. Sin embargo, la apertura de nuevos ciclos negociadores en 2025 nos brinda la oportunidad de retomar esta línea de intervención, identificando nuevos ámbitos en los que volver a colocar la equidad salarial en el centro de nuestras reivindicaciones.

Estatalización de la negociación colectiva

Nuestra federación ha sido una de las más perjudicadas por el proceso de estatalización de la negociación colectiva impulsado en el Estado español en la última década. La reforma laboral aprobada por el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero abrió la puerta a una ofensiva coordinada entre las organizaciones sindicales estatales y la patronal española, cuyo objetivo era vaciar de contenido los convenios provinciales y autonómicos, desplazando su vigencia en favor de los convenios estatales.

Uno de los casos más graves fue el de la Restauración Colectiva, donde el intento de imposición de un convenio estatal supuso un ataque directo a las condiciones laborales conquistadas en Hego Euskal Herria. Ante esta situación, ELA lanzó una campaña de denuncia y movilización sostenida, que culminó en una reforma legal que reconoce la prioridad aplicativa de los convenios suscritos en la CAPV y Nafarroa sobre los estatales. Este cambio legislativo fue fruto directo de la presión social y sindical ejercida desde Euskal Herria, y constituye un logro importante para la defensa de nuestro modelo propio de negociación colectiva.

No obstante, la amenaza de estatalización sigue presente, y la patronal continúa con su objetivo de explorar espacios de ámbito estatal sindicalmente débiles para imponer condiciones más precarias. Dos ejemplos recientes lo ilustran con claridad:

La iniciativa de ARTE, que agrupa a las grandes cadenas del comercio textil, busca construir un marco estatal que rebaje las condiciones recogidas en los convenios provinciales. Ante esta ofensiva, nuestra federación ha respondido con más de 20 jornadas de huelga en distintos territorios de la CAPV, reivindicando la vigencia de los convenios locales y la dignificación de las condiciones laborales.

El caso de Marcas de Restauración es otro intento de estatalización encubierta, mediante la creación de pseudo-sectores que pretenden esquivar la aplicación de los convenios de hostelería provinciales. ELA ha combatido esta estrategia en los tribunales, y aunque la resolución judicial está aún pendiente, seguiremos defendiendo la prevalencia de los convenios que garantizan mejores derechos para las plantillas.

Frente a estas dinámicas, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa de la negociación colectiva de proximidad, como herramienta clave para combatir la precariedad, fortalecer la organización sindical en los centros de trabajo y garantizar condiciones laborales acordes a las necesidades reales de las y los trabajadores de Hego Euskal Herria.

Mejoras en la preparación de la negociación colectiva

Durante este periodo intercongresual hemos avanzado significativamente en la mejora de los procesos de preparación de la negociación colectiva. Uno de los principales cambios ha sido la decisión de anticipar los trabajos de preparación con un año de antelación al vencimiento de los convenios. Esta anticipación responde al objetivo de fomentar una mayor implicación y protagonismo de las personas delegadas, entendiendo que su participación es clave para construir procesos sólidos y arraigados en la realidad de los centros de trabajo.

Cada ámbito negociador requiere un diagnóstico propio, elaborado desde el conocimiento directo de las plantillas. Para ello, hemos constituido grupos motores sectoriales, integrados por militantes con arraigo en los sectores implicados. Estos grupos han jugado un papel central en todas las fases de la preparación: elaboración de diagnósticos, recogida y contraste de reivindicaciones, construcción compartida de los objetivos y seguimiento de cada paso del proceso negociador. Este modelo nos permite construir legitimidad social y sindical y activar con mayor eficacia la movilización y, si es necesario, la huelga como herramienta de presión. Las experiencias llevadas a cabo y los resultados obtenidos nos indican que tenemos que trabajar una estrategia que combine diferentes alternativas en paralelo sector - centro de trabajo ya que una alimenta a la otra y contribuyen a trabajar de manera más directa con la militancia

Avances en la equidad de género en la negociación colectiva

El proceso organizativo a favor de la equidad de género desarrollado en ELA ha tenido un impacto directo en la forma de concebir y llevar a cabo la negociación colectiva. Hemos asumido que una negociación que no incorpora la perspectiva de género contribuye a perpetuar las desigualdades estructurales entre hombres y mujeres. A partir de esta convicción, hemos comenzado a reorientar nuestros procesos negociadores, situando las experiencias, necesidades y reivindicaciones de las mujeres trabajadoras en el centro de nuestras dinámicas.

Durante este periodo hemos puesto en marcha planes piloto en sectores y centros concretos, como el sector de alojamientos en Gipuzkoa o el centro de trabajo que Sodexo gestiona en la Universidad de Deusto. El objetivo de estas experiencias ha sido reconstruir el proceso negociador desde una mirada feminista, garantizando la participación activa de las mujeres, recogiendo sus demandas, impulsando su empoderamiento sindical y traduciendo todo ello en reivindicaciones que impacten en sus condiciones laborales concretas.

La experiencia acumulada ha sido altamente enriquecedora, tanto por los resultados logrados como por el fortalecimiento de la militancia implicada. De cara al próximo periodo, hemos identificado nuevos ámbitos en los que aplicar las metodologías desarrolladas, con el objetivo de consolidar un modelo de negociación colectiva más justo, inclusivo y transformador.

Nuevas realidades de empleo

El desarrollo acelerado de las nuevas tecnologías está transformando tanto la tipología de las empresas como los modelos de consumo, lo que tiene efectos directos sobre el empleo y las condiciones laborales. Estas transformaciones plantean importantes desafíos que requieren respuestas sindicales ágiles, coordinadas y con vocación de permanencia.



En lo que respecta a las nuevas tipologías empresariales, destacan especialmente las plataformas digitales, muchas de ellas sin sede física o estructura empresarial tradicional. Este modelo se caracteriza a menudo por relaciones laborales precarias, uso extendido de falsos autónomos, cesión ilegal de trabajadoras y trabajadores o subcontrataciones en condiciones de abuso. Empresas como Glovo, Uber o Amazon y sus múltiples subcontratas representan hoy nuevas formas de explotación laboral que desafían los marcos regulatorios y organizativos clásicos del sindicalismo.

Frente a esta realidad, nuestra federación ha comenzado a dar respuesta, combinando acción sindical y jurídica. En el caso de Amazon, por ejemplo, las sentencias obtenidas por cesión ilegal han sido clave para iniciar procesos de organización sindical y avanzar hacia la firma de convenios de empresa que han mejorado de forma sustancial las condiciones laborales y salariales de las plantillas subcontratadas. Este camino, que ya ha dado resultados positivos, requiere continuidad y refuerzo.

En el entorno de Uber, Las plantillas de las empresas Ares Capital y Moove cars han optado por organizarse con ELA, y actualmente se mantiene un proceso de huelga cuyo objetivo es salir de la precariedad salarial y mejorar jornadas y horarios de trabajo. Estas experiencias demuestran que es posible disputar la organización del trabajo incluso en modelos empresariales altamente precarizados.

Asimismo, los cambios en los modelos de consumo, en particular el crecimiento de la venta online, están acelerando procesos de reconversión en el sector del comercio. En los últimos años hemos presenciado el cierre de numerosas tiendas pertenecientes a grandes cadenas, lo que ha derivado en una pérdida de empleo significativa en el sector. Frente a esta tendencia, resulta imprescindible impulsar con fuerza la reivindicación de la reducción de jornada como fórmula de reparto del trabajo, así como anticiparse a las formas emergentes de empleo derivadas de la digitalización del consumo.

En conjunto, este nuevo escenario exige a nuestra federación adaptarse organizativamente, seguir consolidando la respuesta sindical y jurídica, y profundizar en estrategias de sindicalización que permitan intervenir en sectores hoy marcados por la fragmentación y la desprotección.

Plan contra la precariedad

Aunque la campaña contra la precariedad se inició antes del actual periodo intercongresual, ha sido durante estos años cuando, además de consolidarla como línea prioritaria de trabajo, se ha acompañado de un plan de acción estructurado. El impulso confederal ha sido clave para ello, especialmente gracias a la definición de indicadores objetivos de precariedad, que nos han permitido identificar con mayor precisión los ámbitos prioritarios de intervención.

La principal novedad de este ciclo ha sido la integración sistemática de la lucha contra la precariedad dentro de la negociación colectiva, tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa o centro de trabajo. Las herramientas y guías elaboradas por el sindicato han resultado fundamentales para detectar situaciones que en muchos casos permanecen invisibilizadas, como el acoso sexual, los riesgos psicosociales o, en el caso específico de nuestra federación, el incremento constante de las cargas de trabajo.

Además de los convenios sectoriales en negociación, hemos seleccionado 170 ámbitos de trabajo para abordar de forma específica las distintas formas de precariedad: 71 con negociación colectiva activa y 99 sin negociación abierta. En 2025 hemos reforzado esta línea de trabajo incorporando objetivos específicos vinculados a la realidad de cada sector, en el marco de la negociación colectiva sectorial.

A fecha de cierre del informe, podemos afirmar que hemos mejorado las condiciones laborales de 3632 personas, de las cuales 1.969 son mujeres.

Entre las medidas incorporadas en los ámbitos seleccionados destacan:

- Cláusulas para la cobertura de vacantes y consolidación de horas complementarias, como alternativa a la contratación parcial injustificada.
- En hostelería, la obligación de implantar registros horarios digitales, para evitar prolongaciones de jornada no retribuidas.
- Establecimiento de un salario mínimo de 19.600 euros en sectores y centros de trabajo donde los salarios rozaban el SMI.
- Medidas para reducir las cargas de trabajo, entre ellas contrataciones adicionales o reducciones de jornada.
- Cláusulas vinculadas a la salud laboral, dirigidas especialmente a prevenir el deterioro físico y psíquico de las plantillas.
- Limitaciones al uso de ETTs, incluyendo cláusulas de conversión a empleo fijo en plantilla.

De cara al futuro, identificamos dos retos prioritarios: por un lado, organizar de forma más sistemática el trabajo contra la precariedad dentro de los planes de cada sector; y por otro, vincular estos avances a objetivos concretos de afiliación, aprovechando la mejora de condiciones laborales como palanca para fortalecer nuestra base sindical.

Planes de igualdad

Los planes de igualdad deben ser concebidos como una herramienta estratégica dentro de la negociación colectiva. La documentación que las empresas están obligadas a entregar durante su elaboración puede ser clave para construir diagnósticos integrales que reflejen con precisión las brechas de género existentes en los centros de trabajo. Para que esto sea posible, es imprescindible que estos diagnósticos se elaboren con participación efectiva y acuerdos reales por parte de las trabajadoras y trabajadores.

Una correcta interpretación de esta información permite proponer medidas que respondan directamente a las desigualdades detectadas. Pero para que eso ocurra, se requiere una implicación más activa por parte de nuestras secciones sindicales y equipos de trabajo, así como el impulso de una estrategia feminista clara y transversal. Esto implica fomentar la participación de las mujeres en los procesos de negociación, generando dinámicas de empoderamiento individual y colectivo que sitúen las necesidades e intereses de las mujeres trabajadoras en el centro de la acción sindical.

Los planes de igualdad no pueden convertirse en un mero trámite burocrático, ni sus contenidos pueden limitarse a retoques formales que no alteran la situación estructural de desigualdad. Es cierto que, legalmente, no requieren del acuerdo con la parte social, lo que en la práctica ha restado capacidad de incidencia sindical. A esto se suma el hecho de que muchas de las empresas de nuestra federación tienen implantación estatal, lo que dificulta aún más nuestra capacidad de intervención directa. Probablemente, estos dos factores han contribuido a que, en ocasiones, hayamos relativizado el valor sindical y político de los planes de igualdad.

También hemos impulsado algunas iniciativas a nivel sectorial para establecer la obligatoriedad de negociar planes en nuestro ámbito territorial, pero la legislación actual no permite circunscribir legalmente estos procesos al marco autonómico o provincial.



Dicho esto, es necesario hacer autocrítica. No estamos destinando suficientes recursos ni atención a trabajar con nuestra militancia el valor estratégico de los planes de igualdad. Tampoco estamos aprovechando plenamente su potencial como fuente de información clave para construir diagnósticos de género útiles en los procesos de negociación colectiva.

De cara al próximo periodo, debemos asumir como reto abordar los planes de igualdad de manera transversal integrándolos como parte del trabajo en la negociación colectiva con mayor rigor, participación y ambición política, entendiendo que son una herramienta fundamental para la transformación de las relaciones laborales desde una perspectiva feminista.

Salud laboral

ELA Zerbitzuak cuenta actualmente con 423 delegadas y delegados de prevención y salud laboral en empresas y centros de trabajo. Su presencia es fundamental para dar respuesta a los numerosos retos que enfrentamos en esta materia, especialmente en sectores marcados por altos niveles de precariedad y condiciones laborales exigentes.

La campaña contra la precariedad desarrollada en este periodo ha puesto de manifiesto que los principales problemas de salud laboral en nuestros sectores están estrechamente vinculados a los riesgos psicosociales, el incremento de las cargas de trabajo y las situaciones de acoso laboral y sexual. Esta última realidad ha aflorado con mayor claridad desde que contamos con herramientas de diagnóstico específicas, lo que nos ha permitido incorporar este ámbito como prioridad absoluta dentro de nuestras líneas de trabajo.

En el terreno de la prevención, aún queda mucho por recorrer. No obstante, hemos avanzado especialmente en el ámbito de la subcontratación pública, donde muchas empresas concesionarias recortan costes reduciendo plantillas, lo que se traduce en sobrecarga para el personal y deterioro de la salud laboral. Frente a esta realidad, desde la federación hemos comenzado a aplicar medidas organizativas concretas, como:

- Procedimientos para la cobertura de vacantes,
- Ampliación de jornadas parciales para aliviar las cargas de trabajo,
- Exigencia de sustituciones efectivas en caso de bajas médicas, vacaciones o licencias.

Estas medidas están directamente vinculadas a la creación de empleo estable y de calidad, y deben seguir desarrollándose en los próximos años.

En cuanto a buenas prácticas en negociación colectiva, cabe destacar el caso del Convenio de Alojamientos de Gipuzkoa, en el que hemos logrado incorporar la obligación de elaborar un plan específico de prevención dirigido al personal de limpieza de habitaciones. Este plan, que debe ser negociado y acordado con los comités de empresa, incluye entre otras medidas la fijación de un ratio máximo de habitaciones a limpiar por jornada. Se trata de una reivindicación histórica del colectivo, y nuestro objetivo es extender esta experiencia a otros territorios.

En el sector de Limpieza Viaria, debemos subrayar la sentencia ganada por nuestros servicios jurídicos en relación a la manipulación de animales muertos. La resolución judicial establece que esta tarea no puede ser asignada al personal de limpieza viaria, sino que corresponde a empresas especializadas con formación específica. Es un hito que protege la salud y la seguridad de nuestras compañeras y compañeros.

Otro ámbito en el que hemos intervenido con éxito ha sido el de riesgos vinculados al estrés térmico, desarrollando acciones en diversas empresas para mitigar sus efectos sobre las plantillas.

Por último, merece especial mención la labor de la Fundación Bidelagun, especializada en el acompañamiento de casos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Entre sus logros más destacados en este periodo se encuentran:

- La sentencia contra Mercadona por despido nulo, tras un caso de acoso sistemático a una delegada sindical.
- La reconocida consideración de accidente de trabajo, con recargo de prestaciones, frente a Leroy Merlin, tras un grave incidente sufrido por una trabajadora.

Todos estos avances confirman que el trabajo sindical en materia de salud laboral es clave no solo para prevenir daños físicos y psicológicos, sino también para fortalecer el poder de las plantillas en la defensa de sus derechos más básicos.

5. Nuestros retos más inmediatos

Durante este nuevo periodo congresual, la Federación Zerbitzuak se enfrenta a una serie de desafíos que marcarán su agenda sindical y organizativa. Son retos que requieren una planificación rigurosa, compromiso colectivo y capacidad de adaptación a nuevas realidades sociales, laborales y organizativas.

*** Salario mínimo en la negociación colectiva**

A nivel confederal, nos hemos fijado el objetivo de establecer un salario mínimo de 1.600 euros mensuales en 14 pagas, es decir, 22.400 euros anuales. Esta cifra debe constituir una línea roja en todos los convenios que negociemos, sin excepciones. Supondrá un reto considerable para nuestra federación, especialmente en sectores feminizados o altamente precarizados. Para ello, será clave trabajar con nuestras delegadas y delegados para que interioricen esta reivindicación y la hagan propia. En los ámbitos más estatalizados, deberemos identificar centros concretos desde los que iniciar procesos negociadores con este mismo objetivo.

*** Recuperar centralidad de la brecha salarial**

En los últimos años, la reivindicación de la brecha salarial ha perdido protagonismo, particularmente por la vigencia de convenios sectoriales como los de limpieza, donde históricamente habíamos centrado buena parte de esta lucha. Con nuevas rondas de negociación a la vista, es necesario retomar esta bandera con fuerza, incorporándola desde el inicio en los diagnósticos y plataformas reivindicativas. Paralelamente, el volumen de negociación colectiva abordado en este último periodo ha obligado a priorizar otros ejes, algo que debemos corregir.

*** “Jaietan denok jai”**

La CAPV sigue siendo el único territorio donde las trabajadoras del comercio y grandes superficies tienen reconocido el derecho al descanso los domingos y festivos. Aunque la situación en Navarra presenta una realidad distinta, sigue siendo mejor que en el resto del Estado. Esta conquista debe mantenerse como una prioridad sindical, y debemos reactivar la presión, también frente al pequeño comercio que incumple esta garantía.



*** Plataformas digitales**

Las nuevas formas de empleo vinculadas a plataformas digitales, como Amazon y Uber, exigen seguir profundizando en la estrategia iniciada. Los avances logrados en las subcontratas de Amazon son un buen punto de partida, pero necesitamos reflexionar sobre nuevas formas de organización que nos permitan llegar a quienes trabajan en este modelo empresarial. Será necesario innovar en el contacto, representación y acción sindical en estos entornos.

*** Teletrabajo y organización sindical**

La extensión del teletrabajo está desafiando nuestros métodos tradicionales de intervención sindical. La ausencia de presencialidad en los centros de trabajo exige una revisión organizativa profunda, especialmente en sectores como oficinas y despachos, ingenierías, consultorías o telemarketing. Si queremos actuar con eficacia en estos ámbitos, debemos repensar cómo acompañar, representar y organizar a quienes teletrabajan.

*** Reducción de jornada laboral**

La reducción de la jornada laboral debe ocupar un lugar central en la negociación colectiva. Muchos sectores de nuestra federación superan las 1.730 horas anuales, y los estatalizados aún más. Nuestro objetivo debe ser avanzar hacia jornadas por debajo de las 1.700 horas anuales, como elemento clave para mejorar la calidad de vida y repartir el empleo.

*** Hacia la igualdad real: el nuevo lema**

En el anterior congreso nos propusimos avanzar “de la brecha a la igualdad”. En esta nueva etapa, queremos ampliar la mirada. Nuestra meta es garantizar la igualdad de condiciones a todas las personas que sufren desigualdad estructural, y por ello debemos traer al centro de la acción sindical las realidades de:

- Personas racializadas que han decidido formar parte de nuestra sociedad.
- Personas disidentes de género, que siguen siendo marginadas por no encajar en el modelo heteropatriarcal dominante.
- Personas con diversidad funcional, que aún hoy se enfrentan a múltiples barreras.

Este trabajo no admite demora. Es una deuda pendiente que nuestra organización debe saldar con decisión y compromiso.

Reconocimientos finales

Este ha sido un periodo de intensa actividad sindical y organizativa para Zerbitzuak. Hemos desplegado un gran volumen de negociación colectiva, protagonizado conflictos sostenidos y huelgas valientes, y logrado convenios con altos niveles de garantía y contenidos ambiciosos.

También hemos vivido un crecimiento afiliativo muy significativo, ampliando la red militante que da sustento diario a nuestra federación. Queremos hacer un reconocimiento especial a nuestras personas responsables de pymes, cuya labor ha sido clave en los avances tanto en representación como en afiliación.

Asimismo, expresamos nuestro agradecimiento a todas las personas que, desde distintas áreas, hacen posible el trabajo diario de Zerbitzuak:

- Servicios Jurídicos
- Gabinete de Salud Laboral
- Fundación Bidelagun
- Áreas y departamentos confederales
- Gabinete de negociación colectiva
- Gabinete de comunicación
- Departamento informático
- Personal de administración

Gracias a todas ellas, mila esker benetan. Hemos conseguido mantener un alto nivel de presencia, confrontación y propuesta en los sectores y territorios que conforman nuestra federación.

En nombre del Comité Permanente de Zerbitzuak, queremos agradecer a todas las delegadas, delegados y personas afiliadas su compromiso y participación activa durante este intenso periodo. Vuestra implicación ha sido clave para los avances alcanzados y para sostener una federación fuerte, combativa y con capacidad de transformar la realidad laboral de nuestros sectores.

Por todo ello, y con el convencimiento de que este informe refleja con honestidad y rigor el trabajo colectivo realizado, solicitamos vuestro voto favorable a este informe de gestión.

RESOLUCIONES

1 >>>

LA ORGANIZACIÓN, MÁS NECESARIA QUE NUNCA

El lema del 10º Congreso de la Federación Zerbitzuak de ELA –Berdintasunerako antolatu/ Organizar para la igualdad– no es una casualidad. De hecho, aunque desde el anterior congreso no haya habido grandes cambios en el ámbito socioeconómico, los efectos de la crisis sistémica mundial resultan cada vez más patentes.

En los últimos años el capitalismo ha dado un paso más en su ofensiva y ha llevado a cabo profundos cambios en el mundo del trabajo, a través de los procesos de automatización de las empresas, la nueva cultura empresarial, el teletrabajo o la digitalización. Los derechos de la clase trabajadora se están recortando y limitando de modo automático, precarizando cada vez más el mundo del trabajo.

Además, las consecuencias de las crisis (económicas, climáticas, tecnológicas...) castigan en mayor grado a los colectivos más débiles, haciendo aún más vulnerable su vida. La precariedad impregna toda su realidad del día a día: dificultades para acceder al mundo del trabajo, discriminación, falta de protección social, contratos temporales, salarios bajos, etc.

Por todo ello, con el fin de garantizar en este contexto una firme defensa del conjunto de la clase trabajadora, resulta más necesario que nunca reforzar su organización. Tendremos que abordar esa tarea de modo diferente en los centros de trabajo donde tengamos representación y aquellos donde no estemos.

Por un lado, debemos profundizar en el proceso de sindicalización para reforzar nuestra organización en los sectores, empresas o centros de trabajo donde tenemos representación, asegurando la continuidad del trabajo que estamos desarrollando.

Junto con el proceso de sindicalización tenemos que desarrollar mecanismos para impulsar la participación de la militancia y adoptar medidas para optimizar el funcionamiento de los equipos, siempre afinando el trabajo que hacemos con la militancia.

Por otro lado, en los sectores, empresas o centros de trabajo donde carecemos de representación hay que desarrollar estrategias nuevas para poder realizar diagnósticos certeros de la situación, diseñar planes para obtener representación sindical y analizar e implantar nuevos modelos organizativos.

Complica todo este trabajo de organización el modo de trabajar cada vez más atomizado e individualizado que está desarrollando el capitalismo. Las estrategias que se empleaban anteriormente no tienen por qué valer en estas nuevas condiciones. Por ello, es imprescindible analizar cómo hacemos la sindicalización ante el teletrabajo, la digitalización y los cambiantes modelos de trabajo, repensando los modelos que hemos venido empleando hasta hoy y aplicando los ajustes necesarios. Aprovechemos las nuevas tecnologías para convertirlas en una herramienta para la organización, no sólo para la explotación.

Estamos convencidos de que también en los sectores atomizados se puede organizar a las trabajadoras y trabajadores. Para ello es necesario impulsar modelos organizativos eficaces: Por un lado, consolidando las estructuras necesarias para adaptar la organización en todos

los sectores en que trabaja la Federación; por otro, extendiendo a otros sectores los equipos de dinamización o grupos motores que tanto éxito han tenido.

Para mejorar el trabajo organizativo de ELA, el Congreso de la Federación Zerbitzuak establece los siguientes objetivos estratégicos y plan de actividades:

1. Mejora de los mecanismos para reforzar la organización de trabajadoras y trabajadores
 - Cuando estemos trabajando o preparando las elecciones daremos prioridad a la generación de militantes según un plan de trabajo definido de antemano, e impulsaremos también la formación de la militancia existente.
 - Trabajaremos herramientas de diagnóstico y las adaptaremos para que puedan ser fácilmente utilizadas por parte de las delegadas y delegados, explicando adecuadamente todos los sistemas y recursos para el trabajo sindical. Trabajaremos más la teoría para desarrollar el trabajo práctico con mayor facilidad y mejor.
 - Desarrollaremos mecanismos para impulsar la utilización estratégica de las horas sindicales a través de la negociación colectiva: aumento de horas sindicales para delegadas y delegados en nuestros convenios, reconocimiento/acceso al derecho de acumulación de horas, garantizar o mejorar las horas para asambleas, incluir el derecho para obtener liberadas y liberados, etc.
 - Desarrollaremos y reforzaremos los equipos que tanta importancia tienen en la federación, y los extenderemos a todos los sectores. Asimismo, debemos sostener el pulso de los grupos motores creados para fomentar la participación en la negociación colectiva y tenemos que activarlos en todos los convenios sectoriales que toca negociar en los próximos años.
2. Desarrollo del plan integral para extender la sindicalización
 - Definiremos una estrategia unitaria con los colectivos más vulnerables (jóvenes, migrantes, personas con discapacidad, mujeres, identidades sexuales o de género disidentes).
 - Modularémos la respuesta sindical en función del carácter de los diversos sectores.
3. Fomentar la militancia activa e impulsar una participación más dinámica
 - Mejoraremos la cohesión de la afiliación de ELA.
 - Empezaremos planes de formación y de acción para sensibilizar acerca de la importancia de la sindicalización.

Dado el complicado contexto socioeconómico en que nos encontramos la Federación Zerbitzuak de ELA tiene claro que la organización es clave para defender los derechos de la clase trabajadora y avanzar en ellos. Ante las profundas transformaciones del mundo del trabajo, es imprescindible renovar el sindicalismo, consolidar la militancia y fomentar la lucha colectiva.

Por ello, en este 10º Congreso nos reafirmamos en nuestro compromiso con la firme defensa de toda la clase trabajadora, reforzando nuestro modelo organizativo y haciendo una fuerte apuesta para abrir mediante la lucha nuevos ámbitos de actuación.



2 >>>

ORGANIZARNOS/ORGANIZARSE HACIA LA IGUALDAD

El 10º Congreso de la Federación Zerbitzuak de ELA ha elegido como lema “Organizarse hacia la igualdad”. No es una elección al azar ni una mera frase simbólica: es el propio contexto el que nos lleva a profundizar en esa dirección. Porque en el actual mercado de trabajo las personas migradas tienen una presencia cada vez mayor, y se prevé que esa tendencia irá al alza en los próximos años. Al mismo tiempo, sufrimos la ofensiva del fascismo, y estamos convencidos de que reforzar la organización por la igualdad equivale, en el fondo, a construir la organización antifascista.

Tenemos que revisar y analizar la fotografía de nuestra federación a lo largo de los cuatro últimos años. Ha aumentado la presencia de las mujeres y de las trabajadoras y trabajadores migrantes, también entre las delegadas y delegados: Tenemos en la afiliación 900 personas migrantes más, de las cuales el 56% son mujeres. Dado que nuestro objetivo es organizarnos para responder a las necesidades de la clase trabajadora, creemos que vamos por buen camino, pero proponemos mantener esa apuesta y profundizar en ella en los próximos cuatro años.

Asimismo, en el congreso de hace cuatro años aprobamos una resolución sobre la brecha salarial. Creemos que debemos recuperar aquella resolución y, aunque en los últimos años la hemos dejado a un lado, en la resolución de 2025 queremos volver a darle centralidad. Sin embargo, no nos limitaremos al debate en torno a la brecha salarial: en el presente congreso queremos comprender la cuestión de la igualdad en su integridad y abordar las opresiones interseccionales que sufre la clase trabajadora.

La precarización que afecta a las personas migradas y las trabajadoras en el mercado de trabajo es evidente; ante ello la organización sindical y social resulta una herramienta ineludible. Por otra parte, estamos constatando que nuestro discurso y liderazgo ha disminuido en el debate sobre la brecha salarial. Por tanto, toca volver a dar centralidad a este tema; para ello tenemos que adoptar una perspectiva amplia: la brecha no solo se da en los salarios, sino también en la contratación. En ese sentido tenemos que recuperar los planes de igualdad y los análisis sobre registros salariales, trabajarlas como fuente de información y ver si hay posibilidad de crear ámbitos de valores específicos para hacer la lectura de la situación de las y los trabajadores migrantes y racializados.

Además, es fundamental trabajar la pedagogía sobre el valor monetario que el capital atribuye a los puestos de trabajo, en especial en el caso de las trabajadoras y trabajadores más precarios. El hecho de que estas personas cubran los empleos de salarios bajos y que sean mujeres, migrantes, personas racializadas o disidentes no es casual: ahí es donde se cruzan las opresiones.

Por tanto, mediante esta resolución nos reafirmamos en nuestra apuesta: queremos situar en el centro las necesidades de estas trabajadoras y trabajadores a los que el sistema empuja a los márgenes. Defender y articular los derechos y situaciones de estas personas debe formar parte de la lucha diaria de esta federación.

Nuestro objetivo es claro: Recoger las necesidades de las trabajadoras y trabajadores que están en los márgenes y ponerlos en el centro. Disponemos para ello de recursos e instrumentos útiles, que queremos adaptar, renovar y poner en valor.

Estos son los principales compromisos que adopta el Congreso de la Federación Zerbitzuak:

1. En relación al trabajo en favor de la igualdad de las personas migradas y/o racializadas:

- Adaptar y poner en valor las herramientas de diagnóstico. Tenemos que poner en valor las encuestas y materiales sobre precariedad que tenemos entre manos y, al mismo tiempo, los adaptaremos para responder a las nuevas realidades (por ejemplo, garantizando las necesidades de idiomas la las personas migrantes o incorporando preguntas más concretas). Convertiremos las necesidades derivadas de esos diagnósticos en asuntos prioritarios en nuestros planes de trabajo y plataformas.
- Formación y concienciación. Organizaremos sesiones formativas con todos los militantes de Zerbitzuak sobre el proceso de regularización de las personas migrantes, para tener un conocimiento mínimo sobre esta cuestión y dar respuestas más acertadas. Es fundamental trabajar la conciencia política y social en torno a esta cuestión para que la lucha sindical sea eficaz.
- Cooperación con acción social. Reforzaremos en las distintas comarcas las relaciones y el trabajo conjunto del área de acción social con grupos de mujeres y personas migrantes y racializadas. La federación actuará en alianza con estos grupos, con el fin de compartir experiencias y conocimientos colectivos.
- Garantizar la participación. Se garantizará la participación de mujeres, personas migrantes, racializadas y en general de trabajadoras y trabajadores situadas en los márgenes, en todos los procesos de la federación: elecciones sindicales, negociaciones colectivas, foros de decisión... Para que la organización sea verdaderamente eficaz es imprescindible asegurar espacios en los que se oiga la voz de todas las trabajadoras y trabajadores.

2. En relación a la necesidad de acabar con la brecha salarial:

- Volver a poner en el centro el debate sobre la brecha salarial, tanto a nivel interno como a nivel laboral y social. Formar a la militancia de ELA para que entienda qué hay detrás del concepto brecha salarial, y dotarla de argumentos para extender esa concienciación de su existencia en los centros de trabajo, y especialmente entre las mujeres afectadas.
- Identificar los diferentes tipos de brecha entre trabajos de igual valor, no solo de carácter salarial sino por otras razones como puedan ser por utilización de diferentes categorías profesionales, por el efecto de la parcialidad de los contratos, etc...
- Dar centralidad a las reivindicaciones contra las brechas y promover la organización y movilización de las personas afectadas.

Las opresiones que sufre la clase trabajadora no son aisladas, sino cruzadas. Y el sindicalismo que no tenga en cuenta esa interseccionalidad no podrá dar una respuesta real a los desafíos actuales. Por ello, en este 10º Congreso nos reafirmamos en nuestro compromiso con la igualdad: profundizando en esa lucha, garantizando que se oirá la voz de trabajadoras y trabajadores migrantes, racializadas, mujeres y otras identidades disidentes y trayendo al centro de nuestra organización sindical a la gente que este sistema empuja a los márgenes.



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**

MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

Esta federación defenderá, profundizando en el modelo organizativo y actualizando la lucha sindical, los derechos de toda la clase trabajadora, y nuestra respuesta más firme frente al fascismo será una organización basada en la igualdad.

3 >>>

DENOK IRABAZTEKO – PARA QUE TODAS GANEMOS

En el anterior congreso, la resolución sobre negociación colectiva se centró en los problemas derivados de la estatalización de la misma y en el bloqueo existente en ese momento. En aquel contexto, nos enfrentábamos a un escenario con aproximadamente 76 convenios sectoriales sin renovar y con grandes dificultades para desbloquear negociaciones colectivas sobre todo en aquellos sectores donde ELA contaba con mayoría absoluta. Las líneas rojas que habíamos definido en materia de negociación colectiva, como las cláusulas anti-reforma, un contexto de IPCs muy altos hacían más difícil alcanzar contenidos ambiciosos.

Sin embargo, tras un periodo intercongresual marcado por la conflictividad y las huelgas, la situación ha cambiado sustancialmente. Hoy, con la mayoría de los convenios renovados, nos planteamos nuevos y ambiciosos retos para seguir avanzando en la defensa de los derechos laborales y en la redistribución real de la riqueza.

Uno de los ejes fundamentales de este nuevo planteamiento es la propuesta de establecer un salario mínimo de 1.600 euros en cada convenio colectivo como condición irrenunciable. Esta reivindicación no surge únicamente como una cifra, sino como una apuesta firme por la redistribución de la riqueza y como respuesta a una realidad cada vez más precaria y de desigualdad: extensión de la pobreza, aumento de la brecha salarial, encarecimiento generalizado de la vida, dificultades de acceso a la vivienda, y problemas reales para llegar a fin de mes.

Establecer este umbral no responde a un enfoque ligado a la unidad familiar, sino a la necesidad de garantizar una vida digna como derecho individual, reconociendo a cada persona como sujeto pleno de derechos. En este sentido, entendemos que esta propuesta debe incorporar también una lectura interseccional, incluyendo la perspectiva de género, el análisis racial, la disidencia de género o la diversidad funcional.

La realidad de nuestra federación en materia de negociación colectiva es diversa, y por tanto, requiere estrategias diferenciadas según el ámbito de actuación:

- Sectores estatalizados muy precarizados, donde la capacidad de incidencia de ELA es muy débil en los espacios de negociación actuales.
- Sectores cuya negociación se realiza en el ámbito de Hego Euskal Herria, donde la capacidad de ELA para incidir en los contenidos y marcar la agenda negociadora es muy importante.

En los primeros, debemos dirigir nuestra estrategia a abrir espacios alternativos de confrontación y negociación en los que el sindicato pueda tener mayor capacidad de acción, como pueden ser los ámbitos de empresa o centros de trabajo. Allí podremos trabajar los contenidos de forma más directa y adaptada a las condiciones concretas. El trabajo de los elementos de precariedad puede ser una vía importante de enganche de empoderamiento de las plantillas.



En el segundo grupo, donde la capacidad de incidencia del sindicato es determinante, debemos seguir profundizando en la línea ya consolidada de combinar la negociación sectorial con alternativas complementarias en la empresa o el centro de trabajo.

En ambos casos, resulta imprescindible desarrollar estrategias claras, organizadas y adaptadas al terreno para avanzar hacia los objetivos marcados.

En ese sentido, la federación toma una decisión política clara: establecer los 1.600 euros como salario mínimo de referencia y línea roja en toda negociación colectiva. Esto supone un cambio significativo en la forma de abordar las renovaciones de convenios. Somos conscientes de que, hoy por hoy, muchos de nuestros convenios sectoriales incluyen categorías profesionales que se sitúan por debajo de esa cifra, e incluso, en algunos casos, muy lejos de ella.

Esta decisión implica asumir que ELA no firmará convenios que no alcancen ese umbral, del mismo modo que hemos trabajado otros elementos como la inaplicación de convenios en otros momentos. Para que esta decisión se traduzca en una práctica sindical coherente, este congreso se compromete adelante este plan de trabajo concreto y participado.

- Trabajo de base y pedagogía sindical. Es imprescindible trabajar esta decisión primero con las personas delegadas para después trabajarlas con la afiliación y con el conjunto de las plantillas. Debemos explicar, debatir y generar apropiación social de esta línea roja, para que sea compartida y defendida colectivamente. El diagnóstico del sector y nuestro nivel de representación nos tiene que llevar a anticipar la posibilidad de la no firma del convenio aunque nuestra actuación sindical seguramente influya en los contenidos que finalmente se alcancen. Ante estas situaciones debemos tener definida y planificada la estrategia para trabajar nuestra alternativa de trabajo ante la posible no firma.
- Iniciar los procesos negociadores con antelación. Para ello, proponemos comenzar la preparación al menos con un año de antelación, activando herramientas de diagnóstico, promoviendo procesos participativos, debatiendo sobre las líneas rojas y preparando las condiciones necesarias para afrontar posibles conflictos.
- Realizar una campaña comunicativa potente. Del mismo modo que hicimos en su día con la referencia de los 1.200 euros, debemos trabajar la cifra de 1.600 euros como un referente colectivo: incluirla en todas las hojas informativas, en los materiales de la federación, y visibilizarla en todos los espacios como un objetivo sindical compartido.
- Condicionar al resto de sindicatos. Un trabajo profundo con la gente y una socialización efectiva de nuestras líneas rojas puede presionar y condicionar al resto de organizaciones sindicales. La coherencia y firmeza de nuestra posición puede dificultar acuerdos que no cumplan con el umbral de los 1.600 euros.
- Generar compromiso colectivo. Si finalmente no se alcanza esta referencia en la mesa de negociación, debemos garantizar que nuestra afiliación comprenda, comparta y respalde la decisión de no firmar, comprometiéndose activamente en el desarrollo de alternativas.

La propuesta de establecer un salario mínimo de 1.600 euros no es un gesto aislado ni simbólico. Es una apuesta estructural por avanzar hacia una redistribución real de la riqueza, por hacer frente a la precariedad estructural, por abordar la brecha salarial y por situar el trabajo digno como base de una sociedad más justa.

Esta resolución recoge un compromiso firme y una hoja de ruta clara. Porque no se trata solo de firmar convenios: se trata de crear las condiciones necesarias para que todas ganemos. Esa es la esencia de esta federación, y esa es la fuerza que debemos reforzar desde la organización y la lucha compartida.

4 >>>

ANTE LA ESTATALIZACIÓN, DEFENSA DEL MARCO PROPIO

La estatalización de la negociación colectiva ha sido, y sigue siendo, uno de los grandes retos estructurales a los que se enfrenta nuestra federación. Por ello, este congreso reafirma la necesidad de mantener este eje como una prioridad estratégica, ya que el problema no está ni mucho menos resuelto. Es más, la estatalización condiciona y pone en peligro nuestro modelo. Si bien es cierto que nos encontramos en una situación distinta a la de hace algunos años —cuando con claridad decíamos ¡No nos vendáis en Madrid!—, las amenazas persisten, y las estrategias para hacerles frente deben actualizarse, adaptarse a la situación y reforzarse.

Hacer memoria no es un ejercicio nostálgico, sino una herramienta política. La reforma laboral de José Luis Rodríguez Zapatero supuso un ataque frontal a la negociación colectiva de ámbito provincial y autonómico. Desde entonces, los sindicatos estatales y la patronal española iniciaron una ofensiva para vaciar de contenido esos marcos propios. El caso de la Restauración Colectiva fue especialmente ilustrativo: sectores enteros vieron cómo su negociación era desplazada por convenios estatales claramente más regresivos.

ELA fue quien, entonces, impulsó una campaña de denuncia, movilización y confrontación. Esa campaña dió resultados. Una nueva reforma fue aprobada para dejar sin efecto la anterior y volver a reconocer la prioridad aplicativa de los convenios de la CAPV y Navarra frente a los estatales. Esa victoria no fue casual: fue fruto de una estrategia sindical sostenida, del trabajo organizado y de la presión social. Debemos, por tanto, reivindicar aquella lucha, no desde la autocomplacencia, sino como ejemplo de lo que solo puede lograrse desde la acción colectiva. Porque si no lo hacemos nosotras, no lo hará nadie.

La estatalización no es una consecuencia técnica o accidental: es una decisión política que busca debilitar los espacios de negociación donde el sindicalismo combativo es fuerte, sustituyéndolos por otros donde las condiciones laborales se precarizan y los derechos conquistados se diluyen. Al eliminar el derecho a negociar en nuestros propios marcos, se ataca directamente la capacidad de la clase trabajadora para organizarse y decidir.

Los efectos de esta estrategia han sido especialmente visibles en diversos sectores donde operan grandes grupos empresariales y donde la estatalización actúa como palanca precarizadora: ARTE: grandes cadenas del textil, la dinámica en contra de Jai egunetan denok jai, Marcas de Restauración, o el uso generalizado del convenio estatal de Grandes Almacenes, incluso en zonas donde hay convenios provinciales con condiciones notablemente mejores.

La precarización de las condiciones de trabajo mediante acuerdos estatales no sólo se realiza en sectores, sino que también tenemos ejemplos visibles en las empresas, como por ejemplo en Mercadona, Primark o en Supermercados Dia.

En Navarra, además, el abandono de la negociación por parte de las patronales locales ha generado un vacío preocupante, que debemos analizar con detenimiento y afrontar con propuestas sindicales claras.

Nuestra federación ha sido una de las grandes damnificadas por la estatalización de la negociación colectiva, pero también ha sido protagonista en su contestación. Esta resolución



reafirma nuestro compromiso de buscar alternativas reales y espacios de confrontación eficaces allá donde la estatalización impide avanzar en derechos.

La planificación sindical es clave. Solo a través de una planificación estratégica, que anticipe los riesgos y nos permita identificar los marcos de negociación adecuados, podremos salvaguardar y reforzar nuestros marcos de negociación.

Actualmente, todavía existen zonas oscuras en nuestra federación, sectores en los que la referencia sigue siendo el convenio estatal. Es el caso de Telemarketing, Grandes Almacenes, Seguridad Privada, Consultorías, Ingenierías, Funerarias, Restauración Colectiva o Banca, entre otros. En algunos de estos sectores, como Restauración Colectiva o Funerarias, donde ELA es mayoritario, ya estamos trabajando para conseguir convenios de marco autonómico. En otros, donde la presencia de los sindicatos estatales es más fuerte, resulta muy difícil impulsar una negociación a nivel de Comunidad Autónoma o provincial, y al final son las personas trabajadoras las que acaban pagando las consecuencias de esta estrategia y estos convenios.

ELA ha respondido con contundencia: frente a la estrategia estatalizadora de ARTE, hemos impulsado huelgas sectoriales; frente a Marcas de Restauración, hemos llevado la pelea al terreno judicial, a la espera hoy de una sentencia que esperamos favorable, y, por ejemplo, en sectores como pueden ser Seguridad Privada o Jardinería, hemos negociado múltiples convenios de centro de trabajo muy por encima de los contenidos de los convenios estatales, promoviendo alternativas de negociación. Nuestra línea es clara: donde haya intento de estatalización, habrá respuesta sindical.

En ese sentido, este congreso toma estos compromisos claros para dar continuidad a nuestra lucha contra la estatalización:

- Hacer pedagogía sindical con nuestros delegados y delegadas, explicando los efectos de la estatalización, los riesgos de asumir marcos de negociación regresivos y la necesidad de fortalecer los marcos propios.
- Activar los conflictos con planificación estratégica, anticipándonos a las ofensivas patronales, generando fuerza organizativa y acumulando músculo sindical para plantar cara donde sea necesario.
- Buscar alternativas negociadoras reales, especialmente mediante la apertura de mesas en empresas o centros de trabajo, y estableciendo controles internos sobre los puntos más débiles de los convenios (por ejemplo, cláusulas de flexibilidad mal reguladas).
- Reforzar la coordinación con los Servicios Jurídicos, especialmente en aquellos sectores donde la batalla contra la estatalización debe también darse en el terreno judicial, combinando acción sindical y acción legal.

La estatalización sigue siendo una amenaza real, especialmente en sectores donde las patronales y los sindicatos estatales encuentran terreno fértil para imponer convenios a la baja. Pero la experiencia acumulada nos demuestra que con lucha, organización y estrategia, se puede frenar y revertir esta ofensiva. Nuestro reto ahora es mantener viva esa capacidad de respuesta, renovar las herramientas y extender los marcos propios allí donde hoy no existen.

Reafirmamos, por tanto, el compromiso de esta federación con la defensa del derecho a negociar en nuestros marcos, y con la construcción de un modelo de negociación colectiva que esté al servicio de la clase trabajadora de Hego Euskal Herria. Porque sin marcos propios no hay negociación real, y sin negociación real no hay avance en derechos.

5 >>>

PREPARAR LA NEGOCIACIÓN PARA GANAR DERECHOS Y GENERAR MILITANCIA

La negociación colectiva es, sin duda, la herramienta sindical más eficaz para mejorar las condiciones laborales y la vía más directa para avanzar en un reparto más justo de la riqueza que generamos con nuestro trabajo. No es solo un espacio técnico de diálogo, es un instrumento político de transformación.

Durante este último periodo intercongresual, nuestra federación ha dado un paso adelante muy significativo en este terreno: hemos conseguido desbloquear numerosos convenios colectivos, sin renunciar a los contenidos ni a nuestros principios. En muchos de estos procesos, las movilizaciones y las huelgas han sido claves para alcanzar los acuerdos. Una vez más, ha quedado demostrado que sin presión no hay avance, y que la negociación es más fructífera cuando se apoya en la fuerza organizada de las plantillas.

La experiencia acumulada nos ha enseñado una lección fundamental: cuanto antes y mejor preparemos una negociación, mejores serán los resultados. Por eso no queremos ni aceptamos un modelo de negociación reservado a las élites. Nuestra apuesta es clara: queremos una negociación colectiva ambiciosa, transformadora y participativa, que involucre a quienes están directamente afectadas por ella.

Además preparar con antelación la negociación colectiva nos puede ayudar en los procesos de sindicalización de los ámbitos donde la realicemos, y que la militancia que se genera, especialmente en los casos en los que hacemos huelga, se mantenga una vez el conflicto haya terminado.

Este es el reto que ya hemos empezado a asumir desde el sindicato, y sobre el que queremos seguir profundizando en este nuevo ciclo.

En este congreso, nuestra federación adopta los siguientes compromisos, con el objetivo de reforzar y democratizar los procesos de negociación colectiva:

- Profundizar en el proceso de preparación de la negociación colectiva trabajándola con un año de antelación. Este tiempo es imprescindible para trabajar el diagnóstico específico de cada ámbito de trabajo, establecer los objetivos que nos marcamos y definir la estrategia a llevar a cabo.
- En la realización del diagnóstico nos comprometemos a utilizar las herramientas de diagnóstico que ya hemos desarrollado, comenzando siempre por construir una radiografía fiel del sector o empresa o centro de trabajo en el que vamos a negociar. En este sentido el trabajo de las personas delegadas es imprescindible para recabar las preocupaciones de las plantillas a través de encuestas específicas diseñadas para tal fin.
- Para involucrar activamente a las personas delegadas planteamos crear grupos motores y espacios de socialización. Estos espacios deben ser ámbitos de participación



y reflexión para una vez elaborado el diagnóstico marcar los objetivos, definir nuestras líneas rojas como organización y establecer las prioridades de la negociación.

- Con el fin de incorporar los intereses de género, asumimos el compromiso de crear espacios de participación exclusivamente de mujeres porque solo así garantizaremos que las necesidades específicas de género tendrán su espacio y formarán parte de nuestros objetivos. Una vez definidas nuestras reivindicaciones deberemos compartirlas con toda la plantilla para que las hagan suyas y se conviertan en elemento prioritario de negociación. La experiencia llevada a cabo en los planes piloto nos debe servir para sacar conclusiones y explorar los márgenes de mejora.
- El proceso de participación lo englobamos dentro del proceso de sindicalización porque son dos procesos que van en la misma dirección y tienen los mismos objetivos. Se trata de procesos que buscan el empoderamiento de las plantillas en la empresa y más allá de la empresa. En este sentido, el proceso de la negociación colectiva no debe circunscribirse a las personas delegadas sino que debe extenderse al conjunto de la plantilla y en este sentido el rol que deben adquirir las personas delegadas se sitúa en un nivel superior al que hasta ahora han venido desarrollando.
- Escuchar y responder a los problemas concretos de las personas favorece su implicación activa en el proceso negociador y en la movilización. Tenemos claro que los contenidos en una negociación no vienen solos y que en la mayoría de los casos son consecuencia de dinámicas movilizadoras y en muchos casos de huelgas. Por ello, debemos trabajar cada negociación desde esta perspectiva y tener preparada a la gente para que, cuando sea necesario activar e impulsar la movilización y la huelga.
- La lucha contra la precariedad también debe estar en el centro de nuestras reivindicaciones. Hemos establecido indicadores y hemos creado herramientas para detectar los elementos de precariedad que se dan en cada ámbito. En los próximos años nos comprometemos a dar más centralidad a esta cuestión y a trabajar de manera más planificada integrándola dentro del proceso de la negociación. En los ámbitos donde no hay negociación propia, este trabajo constituye una oportunidad para mejorar las condiciones de la gente.
- La negociación colectiva tiene dos objetivos: la mejora de las condiciones de trabajo y crecer organizativamente. Por ello, debemos de asumir el compromiso de trabajar la mejora de la afiliación en todos los procesos negociadores y en el trabajo de lucha contra la precariedad. Los resultados están directamente relacionados con nuestra capacidad organizativa y con nuestra capacidad de lucha. La afiliación supone un compromiso y conlleva la posibilidad de participar activamente en la dinámica del sindicato y posibilita acceder a la caja de resistencia que es un elemento imprescindible para ganar el conflicto.

El impulso dado a la negociación colectiva en los últimos años es un punto de partida sólido, pero no un punto de llegada. Si queremos seguir avanzando, debemos apostar por una negociación bien preparada, participativa, feminista y combativa, basada en el conocimiento de la realidad concreta, pero también en el impulso de quienes la viven cada día. Nuestra principal herramienta en la negociación colectiva es la caja de resistencia que se convierte en imprescindible en los conflictos de los ámbitos más precarios y en aquéllos en los que la huelga se alarga en el tiempo. Tenemos que preservar esta herramienta para que sea una aliada en la consecución de nuestros objetivos.

Este congreso renueva nuestro compromiso con una negociación colectiva al servicio de la clase trabajadora, que no se limite a gestionar lo existente, sino que aspire a transformar las relaciones laborales y sociales desde la raíz. Porque negociar es también una forma de luchar, y preparar la negociación es preparar la victoria.

PROPUESTA PARA EL COMITÉ PERMANENTE

» **Ane Alberdi Legorburu***

Secretaria General

» **Irati Ugarte Diaz**

GEPE/KS Irulea, Eskumaldea

» **Janire Ornes Uriondo***

Bilbo

» **Garazi Garate Otsoa**

Ezkerraldea-Kadagua, Gernika-Durango, Ibaizabal-Nerbioi

» **Egoitz Iturbe Saez de Nanclares***

Gasteiz

» **Manex Elortza Larrea**

Donostia, Deba

» **Maria Uria Etxeberria***

Oarso-Bidasoa, Oria-Goierri, Urola-Kosta

» **Pablo Sanchez Gonzalez**

Nafarroa

* Se propone como miembro también del Comité Nacional



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**
MÁS SINDICATO, MÁS VIDA