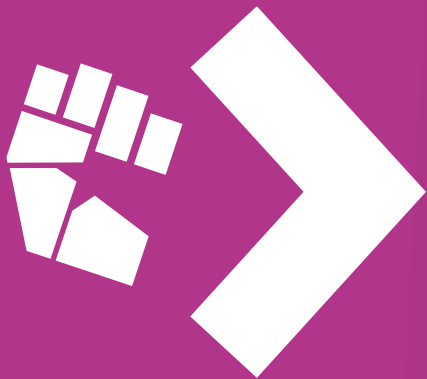




ZERBITZUAK

X. KONGRESU FEDERALA



BERDINTASUNERAKO
ANTOLATU

LANGILERIA
ANTOLATU,
GIZARTEA
ERALDATU

azaroak 20 >>>

EUROPA JAUREGIA / Gasteiz

ELA

ZERBITZUAK



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

AURKIBIDEA

AURKIBIDEA.....	3
AURKEZPENA	4
GAI-ORDENA.....	5
ARAUDIA	6
KUDEAKETA TXOSTENA.....	16
EBAZPENAK.....	38
BATZORDE IRAUNKORRERAKO PROPOSAMENA	49

AURKEZPENA

Kongresukide agurgarria,

Argitalpen honetan jasota daude datorren azaroak 20an Gasteizko Europa jauregian ospatuko dugun kongresu-eztabaidarako beharrezko testu guztiak. Testu horiek aurrez posta elektronikoz bidali dizkizuegu.

Testu hauen artean, hiru nabarmendu nahi ditut bereziki, izan ere, bozketa bidez erabakiko dira:

- Kudeaketa txostena: federazioko zuzendaritzak azken hiru urteotan egindakoaren berri ematen du bertan, aurreko kongresu-mandatuei erantzuten saiatuaz.
- Hurrengo lau urteetarako Federazioaren Batzorde Iraunkorrerako proposatutako pertsonen zerrenda: oso harro nago hautagaitza hau aurkezteaz, ELAko Batzorde Nazionalaren bermea baitu gure estatutuek ezartzen duten bezala, eta lan honetarako gaitasuna eta sinesgarritasuna duten lagunek osatua dago.
- Erabakiak: hurrengo urteetan garatuko dugun gure programaren oinarri nagusiak jasotzen dira bertan.

Gure federazioaren zuzendaritza eta ekintza-lerroak aukeratzea ardura handiko ariketa da. Ziur nago denok izango garela une berezi honen pareko gure erakundearentzat.

Bestalde, uste dut Kongresu hau berriz elkartzeko une hunkigarria izango dela federazioko lehen lerroko militanteentzat.

Ziur nago lan ona eta kongresu-eztabaida aberatsa egingo dugula.

Besarkada handi bat denontzat.

Marikruz Elkoro Zengotitabengoa

Zerbitzuak Federazioko Idazkari Nagusia

GAI-ORDENA

8:30 – 9:30	Kongresukideen akreditazioa
9:30 – 9:50	Kongresuaren irekiera eta mahaiko kideen aukeraketa
9:50 – 10:05	Mahaiaren agurra / abisuak eta gonbidatuen aurkezpena
10:05 – 10:35	ELA idazkari nagusiaren parte hartzea
10:35 – 11:20	Kudeaketa txostenaren aurkezpena
11:20 – 11:40	Kudeaketa txostenaren erantzunak
11:40 – 11:50	Idazkari nagusiaren erantzuna
11:50 – 11:57	Bideoa
11:57 – 12:00	Kudeaketa txostenaren bozketa
12:00 – 12:30	Deskantsua
12:30 – 12:45	Kanpoko organizazio baten parte hartzea
12:45 – 13:00	Ebazpen bat aurkeztu eta bozkatu
13:00 – 13:15	Kanpoko organizazio baten parte hartzea
13:15 – 13:30	Ebazpen bat aurkeztu eta bozkatu
13:30 – 13:45	Ebazpen bat aurkeztu eta bozkatu
	Bazkaria
15:30 – 15:45	Ebazpen bat aurkeztu eta bozkatu
15:45 – 16:00	Batzorde iraunkorreko hautagaitzaren aurkezpena
16:00 – 16:20	Batzorde iraunkorreko hautagaitzaren bozketa
16:20 – 16:35	Ebazpen bat aurkeztu eta bozkatu
16:35 – 16:45	Bideoa
16:45 – 17:00	Bozketaren emaitzak jakinarazi eta Batzorde iraunkorreko kide berriak aurkeztu
17:00 – 17:20	Idazkari nagusiaren interbentzioa
17:20 – 17:30	Mahaiaren agurra eta kongresuaren bukaera

ARAUDIA

1. ARTIKULUA.

Izena eta eremua

1. Zerbitzuak Federazioa da zerbitzu pribatuetan lan egiten duten afiliatuak biltzen dituen Egitura Profesional Nazionala.
2. Zerbitzuak Federazioa Euskal Langileen Alkartasuna-Solidaridad de Trabajadoras y Trabajadores Vascos Sindikatuaren parte da; honen siglak, ELA zein ELA/STV dira.
3. Lurralde-eremua Sindikatuarena da eta, beraz, Araba, Bizkaia, Gipuzkoa eta Nafarroako lurraldeak hartzen ditu.
4. Sindikatuaren Estatutuek eta Araudiek ezarritako markoan Zerbitzuak Federazioa da Sindikatuko Egitura Profesionaltako bat (barne-eraginetarako "Federazio" izena duena), zeinak Sindikatuaren Estatutuen eta araudi honen baitan diharduen.

2. ARTIKULUA.

Xedea eta jarduteko bitartekoak

1. Sindikatuaren helburu orokorren baitan, Zerbitzuak Federazioaren xedea da zerbitzu pribatuetako langileak elkartu eta antolatzea, haien eskubide eta interesak era egokiagoan defendatzeko eta lan- zein bizi-baldintzak hobetzeko.
2. Bere helburu profesional espezifikoak eta ELAren helburu orokorrak iristeko, Zerbitzuak Federazioak bere esku dituen ekintza sindikaleko bitarteko guztiak baliatuko ditu, honako ekintza-eremuetan arreta berezia jarritz:
 - a) "Federazioa" osatzen dutenen eta langile guztien arteko elkartasuna sustatu.
 - b) Afiliatuak modu eraginkorrean antolatu.
 - c) Afiliatu berriak erakartzea sustatu, etengabe landuz informazioa, propaganda eta proselitismoa.
 - d) "Federazio" honi dagozkion sektoreetan diharduten langileen aldarrien aldeko presio eta mobilizazio neurriak sustatu eta babestu, Erresistentzia-Kutxa modu egokian erabiliz.
 - e) Afiliatuen arazo profesionalen arreta eta konponbide eraginkorra bere gain hartu, horretarako era koordinatuan baliatuz "Federazio"aren berezko bitartekoak, Eskualde-batzenak eta Sindikatuaren zerbitzuak.
 - f) "Federazio"aren eremuan Sindikatuaren politiken berri eman eta hauek egokiro garatu.
 - g) Afiliatuak ordezkatzeko enpresaburuen elkarteetan, administrazio- eta justizia-erakundeetan eta behar den beste erakunde eta antolakunde guztietan. Ordezkatzeko funtzioen artean arreta berezia jarriko da lan-hitzarmen eta akordioen negoziazioan.
 - h) "Federazio"aren eta Sindikatuaren berezko bitartekoak baliatuz arduradun eta militanten prestakuntza sustatu.
 - i) Afiliatuei informazioa eman Sindikatuaren eta "Federazio"aren beraren argitalpenen bidez, halaber beste komunikabide batzuk ere erabiliz langile guztiengana iristeko.
3. Sindikatuaren ildoan baitian, Zerbitzuak Federazioak ELAko gainerako Egitura Profesionalekin eta Eskualde-batzekin lan egingo du.

3. ARTIKULUA.

Afiliatu bihurtu eta izaera hori galtzea

Afiliatu bihurtzeko eta izaera hori galtzeko modua Sindikatuaren Estatutuetan eta Diziplina-Araudian ezarritakoaren arabera izango da.

4. ARTIKULUA.

Egitura Profesionaleko organoak

1. Zerbitzuak Federazioaren organoak dira Kongresu "Federala", Batzorde "Federala", Idazkaritza, Batzorde Iraunkorra eta Eskualde-Batzorde "Federalak".
2. Organo "federalak" balio osoz eratutzat joko dira, behar bezala deituta, kideen erdiak baino gehiagok parte hartzen badute bileran.
3. Organo "federaletan" gehiengo soilez hartuko dituzte erabakiak, gehiengo kualifikatua espresuki eskatzen den kasuetan izan ezik.
4. Batzorde Iraunkorreko edo Idazkaritza "Federal"eko kide izateko lau urteko antzinatea behar da, etenik gabe, ELAn afiliatuta. Batzorde "Federal"eko kide izateko, berriz, bi urteko antzinatea. Batzorde "Federal"ak, salbuespenez, baldin eta arrazoi nahikoa bada eta kasuan kasu, kargu horietara iristeko antzinatea eskakizuna salbuetsi dezake.
5. Kide bakoitzak boto bat izango du, eta hau ezin da eskuordetu.
6. Aipatutako organoetako kargudunak berrautatzeko aukera dago.

5. ARTIKULUA.

Bateraezintasunak

1. Kongresu "Federal"eko, Batzorde "Federal"eko, Idazkaritzako, Batzorde Iraunkorreko eta Eskualde-Batzorde "Federal"etako kide izatea bateraezina da talde edo alderdi politiko baten zuzendaritza-organoetako kide izatearekin eta kargu publiko bat izatearekin. Hauteskunde politikoetan parte hartzea aski izango da ardura sindikaletik kentzeko. Halaber, bateraezintasun hori aplikatuko zaie ordu-kreditu sindikala metatu eta ekintza sindikalean dedikazio eskusiboa duten pertsona guztiei.
2. ELAko afiliatuek ezin dute beren izaera sindikala erabili hauteskundeak egiteko, helburu politikoak lortzeko edo berez sindikalak ez diren beste helburu batzuetarako.

KONGRESU "FEDERALA"

6. ARTIKULUA.

Kongresu "Federal"aren osaera

1. Kongresu "Federala" da Egitura Profesional Nazionalaren organo gorena. Berau osatuko dute Batzorde "Federala" osatzen duten kideek -hauek eskubide guztiak dituzten kongresukideak izango dira- eta Eskualde-"Federazio"etan hautatutako 150 ordezkariak.
2. Eskualde-"Federazio" bakoitzak hasteko lau kongresukide izango ditu. Gainerako kideak, 150 ordezkari osatu arte, Eskualde-"Federazio"en artean banatuko dira egiaztatutako afiliazioaren proportzioan.



3. Kongresua hasi baino gutxienez lau hilabete lehenago Idazkaritzak Eskualde-Batzorde "federal"ei jakinaraziko die zenbat ordezkari dagozkion, eta organo horiek hautatuko dituzte Kongresuan Eskualde-"Federazio"aren ordezkariak nortzuk izango diren.
4. Eskualde-"Federazio" bakoitzari hasierako zenbatekotik gora dagokion ordezkari kopurua erabakitzeke Kongresua deitzen den unean afiliatuta dagoen jende kopurua zenbatuko da.
5. Eskualde-"Federazio"ek Idazkaritzari jakinaraziko diote bere ordezkarien zerrenda Kongresua baino hiru hilabete lehenago.
6. Parte hartzea ezinezkoa denean, hau behar bezala justifikatuz gero, kongresukide bat ordezka dezake bera hautatu duen organizazioak. Ordezkapena Idazkaritzari jakinarazi behar zaio gutxienez Kongresua hasi baino hamar egun lehenago. Behin epe hori igaro denean ez da ordezkapenik onartuko.
7. Kongresu "Federal"eko ordezkariak ELAn gutxienez urtebeteko afiliazio-antzinatasuna izan behar dute, Kongresua deitzen den unean. Salbuespen gisa, Batzorde "Federal"ak, baldin eta arrazoi nahikoa bada eta banan-banan erabakiz, antzinatasunaren eskakizuna salbuetsi dezake.

7. ARTIKULUA.

Kongresu "Federal"erako deialdia

1. Kongresuaren ohiko saioa lau urtean behin izango da, Batzorde "Federal"ak deituta, gutxienez sei hilabete lehenago. Idazkaritzak proposatu eta Batzorde "Federal"ak erabakitzen duen egun eta lekuan izango da.
2. Kongresuko gai-zerrenda Idazkaritzak finkatuko du, Batzorde "Federal"ak sartzea erabakitako gaien arabera, eta ordezkariak gutxienez bi hilabete lehenago igorriko die.

8. ARTIKULUA.

Kongresu "Federal"aren eskuduntzak

Kongresuan datza "Federazio"aren subiranotasuna. Zehazki, Kongresuaren eskuduntzak dira honako hauek:

- a) Zerbitzuak Federazioaren helburuak eta orientazio orokorra definitzea.
- b) Batzorde Iraunkorraren Kudeaketa-Txostena onartzea.
- c) Batzorde Iraunkorra hautatzea.
- d) Zerbitzuak Federazioa beste Egitura Profesional batekin edo batzuekin bat egitea onartzea, eta sektoreak bereizi nahiz txertatzea, Sindikatuaren Estatutuen eta hauek garatzeko Araudien baitan.

9. ARTIKULUA.

Kongresu "Federal"aren gai-zerrenda

1. Gai-Zerrenda Idazkaritzak finkatuko du, eta Batzorde "Federal"ak erabakitako gaiak jasoko ditu.
2. Gai-Zerrendan gutxienez puntu hauek agertuko dira:
 - Batzorde Iraunkorraren Kudeaketa-Txostenaren onarpena

- Datozen lau urteetarako lan-ildoak orientatzeko Ebazpenen onarpena
 - Batzorde Iraunkor berriaren hautaketa
3. Aurreko atalean aipatutako ebazpenen zirriborroen inguruan Eskualde-"Federazio"ek eztabaida-saioak antolatuko dituzte beren eskualde-eremuko kongresukideekin.
 4. Idazkaritzak Kongresuari bozkatzeko beste Ebazpen batzuk ere aurkeztu ahal izango dizkio. Hauen testua ere ordezkarietara bidaliko zaie, Kongresua baino gutxienez hilabete lehenago, baldin eta Ebazpena aurreikusi gabeko egoera bati buruzkoa ez bada.

10. ARTIKULUA.

Batzorde Iraunkorraren Kudeaketa-Txostena

1. Batzorde Iraunkorraren Kudeaketa-Txostena Kongresuak bozkatuko du. Txostena ordezkarietara bidaliko zaie, Kongresua baino hilabete lehenago.
2. Eskualde-"Federazio"ek Kongresuan hitza hartu ahal izango dute Kudeaketa-Txostenari buruzko iritzia adierazteko.

11. ARTIKULUA.

Kongresuko Mahaia

1. Kongresuko Mahaia osatuko dute lehendakari batek, lau kidek -lurraldeko bana- eta akta-idazkari batek. Idazkaritzak proposatuko ditu Mahaiko kideak eta Kongresuak onartuko ditu.
2. Mahaiaren ardura da Kongresua behar bezala garatzea eta Gai-Zerrenda modu egokian aintzat hartzen dela, hitz-hartzeak egokituko ditu, eztabaidak moderatuko ditu eta bozketak ordenatuko ditu. Bere eginkizuna da kongresua ireki eta ixtea.

12. ARTIKULUA.

Bozketak

1. Kongresuak honela hartuko ditu erabakiak:
 - Aho batez, gehiengo nabarmena dagoenean.
 - Lehentasunez, jarrera baten gehiengoa behar bezain argi ikusten denean.
 - Ohiko bozketaz, botoak zenbatuta. Botoak zenbatzea beharrezkoa izango da erabakiak gehiengo kualifikatua eskatzen badu.
2. Kongresuko Mahaiak edota ordezkariak, gehiengoz, erabaki dezakete bozketa bat nominala edo sekretua izatea.
3. Nolanahi ere, Batzorde Iraunkorra hautatzeko bozketa nominala eta sekretua izango da.

13. ARTIKULUA.

Gonbidatuak

Idazkaritza "Federal"ak Kongresura gonbidatuko ditu egoki deritzen erakunde eta pertsonak.



14. ARTIKULUA.

Ohiz kanpoko Kongresua

1. Kongresuak ohiz kanpoko saioak ere izan ditzake. Ohiz kanpoko Kongresua deitzeko erabakia Idazkaritzaren esku dago, bere kideen bi herenen gehiengoz, eta Batzorde "Federal"ak onartu behar du.
2. Ohiz kanpoko Kongresuaren deialdia gutxienez hilabete lehenago egin behar da.
3. Ohiz kanpoko Kongresuan soilik garatuko dira deialdian berariaz agertzen diren gaiak.

BATZORDE "FEDERALA"

15. ARTIKULUA.

Batzorde "Federal"aren osaera eta hautaketa

1. Batzorde "Federala"?da Zerbitzuak Federazioaren Kongresu arteko organo gorena. Idazkaritzako kideek eta Eskualde-"Federazio"ek Eskualde-Batzorde "Federal"en bidez izendatutako 45 lagunek osatuko dute.
2. Behin Kongresua burututa, Batzorde Iraunkorrak Eskualde-"Federazio" bakoitzari jakinaraziko dio Batzorde "Federal"ean dagokion ordezkari kopurua; hau honela banatuko da:
 - a) Eskualde-"Federazio" bakoitzari hasteko kide bana dagokio.
 - b) Gainerako kideak, 45 osatu arte, Eskualde-"Federazio"en artean banatuko dira azken Kongresu "Federala" egin zen unean egiaztatutako afiliatu kopuruaren proportzioan.
 - c) Eskualde-"Federazio"ek Idazkaritzari haien ordezkarien zerrenda helaraziko diote, bi hilabeteko epean.
 - d) Batzorde "Federal"eko kideak berrituko dira ohiko Kongresu "Federal" bakoitzaren ondoren.
 - e) Ohiko Kongresuen artean sortzen diren hutsuneak dagokion Eskualde-"Federazio"ak osatuko ditu; halaber, arrazoi justifikaturik bada, Batzorde "Federal"eko bere ordezkariak kargutik kendu ahal izango ditu.
 - f) Batzorde "Federal"ean sektoreetako errealitate ezberdinak ordezkatzeko eginahala egingo da.

16. ARTIKULUA.

Batzorde "Federal"aren eskuduntzak

Bereziki hauek dira Batzorde "Federal"aren eginkizunak:

- a) Kongresuak finkatutako helburu eta orientabide orokorrak betetzen direla zaintzea.
- b) Idazkaritzaren eta Batzorde Iraunkorraren jardura gainbegiratzea.
- c) Idazkaritzako kideak izendatu, kargutik kendu eta ordezkatzzea.
- d) Sindikatuko organo eta erakundeetan Zerbitzuak Federazioaren ordezkariak izendatzea.
- e) Kongresuari proposatzea Batzorde Iraunkorra osatzeko hautagai-zerrenda.
- f) Zerbitzuak Federazioaren barne-araudia erabakitzea, Idazkaritzak proposatuta.

- g) Atal sindikalen eta Eskualde-"Federazio"en jarduera arautzea.
- h) Egoki deritzen Batzordeak eratzea.
- i) Barne-araudi honetan aitortzen zaion beste eskuduntza oro.

17. ARTIKULUA.

Batzorde "Federal"aren saioak

1. Batzorde "Federala" gutxienez urtean bitan bilduko da. Deialdia Idazkaritzak egingo du; halaber, Batzorde "Federala" bera osatzen duten kideen heren batek ere egin dezake deialdia.
2. Deialdian gai-zerrenda finkatuko da; hala ere, beste gai batzuk ere lantzeko aukera dago, baldin eta Batzorde "Federal"ak berak erabakiz gero, bere kideen bi herenen gehiengoz.
3. Batzorde "Federal"eko kideren bat, justifikaziorik gabe, elkarren segidako hiru saiotara agertzen ez bada besterik gabe organoan duen kargutik kenduko da.

IDAZKARITZA "FEDERALA"

18. ARTIKULUA.

Idazkaritzaren osaera eta hautaketa

1. Idazkaritza osatuko dute eskualde-idazkariek eta Batzorde Iraunkorrak.
2. Eskualde-idazkarien hautaketa, kargutik kentzea eta ordezkapena Batzorde "Federal"-ari dagokio, Batzorde Iraunkorrak proposatuta, aurrez Nazio Batzordearen adostasuna izanik, hala kopuruari, nola proposatutako edo kargutik kendutako kideei dagokienez. Nolanahi den, Idazkaritzaren izendapena edo berrespena ohiko Kongresu "Federal" bakoitzaren ondoren izango da.

19. ARTIKULUA.

IDAZKARITZAREN ESKUDUNTZAK

1. Idazkaritzari dagokio:
 - a) Negoziazio kolektiboa eta "Federazioa"ren ekintza sindikala garatu eta bultzatzea, Sindikatuaren jardunbideen baitan.
 - b) Hauteskunde sindikalak eta afiliazioa sustatu eta bultzatzea.
 - c) Eskualde-Batzorde "Federalak" gidatzea.
 - d) Eskualde-Batzorde "Federalak" hautatzeko prozesuan afiliatu guztien parte hartzea bermatu eta sustatzea.
 - e) Egoki iritzitako Sektore-Batzordeak sortzea, ekintza sindikala indartze aldera.
 - f) Barne-araudi honetan aitortzen zaion beste eskuduntza oro.
2. Idazkaritza gutxienez urtean hirutan bilduko da.



BATZORDE IRAUNKORRA

20. ARTIKULUA.

Batzorde Iraunkorraren osaera eta hautaketa

1. Kongresua baino bi hilabete lehenago Idazkaritzak Batzorde "Federal"ari proposatuko dio -eztabaida eta onarpenerako- Kongresuan bokatuko den Batzorde Iraunkorrerako hautagai-zerrenda.
2. Kongresu "Federal"ak hautatuko ditu, Batzorde "Federal"ak proposatuta, Batzorde Iraunkorreko kideak, eta adieraziko du zein kargutarako proposatzen dituen; Idazkariak gainera zehaztuko du nortzuk izango diren "Federazio"aren Nazio Batzordeko ordezkariak.
3. Hautagai-zerrenda osorik bozkatuko da; onartua izateko kreditatutako kongresukideen gehiengo absolutuak aldeko botoa eman behar du. Hau lehen bozketan lortu ezean hautagai bakoitza bozkatuko da, baldin eta Batzorde "Federal"ak ez badu erabakitzen Kongresuari talde berri bat proposatzea.
4. Banakako bozketan proposatutako hautagairen batek gehiengo absoluturik lortzen ez badu Batzorde "Federal"ak Kongresuari beste hautagai bat proposatu behar dio. Haatik, Batzorde "Federal"ak baderitza egindako proposamenaren zati bat atzera botatzeak goitik behera aldatzen duela, hautagai-zerrenda osoa erretiratu eta Kongresuari beste hautagai batzuk proposa diezazkioke.
5. Edonola ere, Batzorde Iraunkorrerako proposatutako kideak eta hautagai-zerrendak aurrez Nazio Batzordearekin adostu beharrekoak dira.

21. ARTIKULUA.

Batzorde Iraunkorreko ordezkapen eta ezeztatzeak

1. Batzorde "Federal"ak, Idazkaritzaren proposamenez, osatuko ditu Kongresu arteko epealdian Batzorde Iraunkorrean gertatzen diren hutsuneak, aurrez Nazio Batzordearekin adostuta.
2. Batzorde "Federal"ak, Idazkaritzaren proposamenez, Kongresuan Batzorde Iraunkorreko kide bakoitzari esleitu zaizkion eginkizunak alda ditzake. Halaber, ordezkari ditzake Federazioari Nazio Batzordean dagozkion kideak.
3. Idazkaritzak, Idazkaritzak, arrazoi larria tarteko eta kideen bi hereneko gehiengoz, Batzorde "Federalari" proposatu ahal izango dio Batzorde Iraunkorreko kide bat kargutik kentzea, eta organo horrek ebatzi arte haren funtzioak behin-behinean eteteko ahalmena du. Ezeztatze erabakia onartzeko Batzorde "Federal"aren bi herenen aldeko botoa behar da.
4. Artikulu honetan ezarritako ordezkapen- eta ezeztatze-ahalmena gauzatzeko, betiere, aurrez Nazio Batzordearen adostasuna beharrezkoa da.

22. ARTIKULUA.

Batzorde Iraunkorraren eskuduntzak

1. "Federazioa" kudeatu eta gidatzea Kongresuan erabakitako helburu eta ildo nagusien arabera.

2. Erresistentzia-Kutxako kalteordain eskariak aztertu eta, hala badagokio, Sindikatuaren Batzorde Eragileari jakinaraztea.
3. Araudi honetan aitortzen zaion eskuduntza oro.
4. Batzorde Iraunkorra gutxienez hilean behin bilduko da.

ESKUALDE-BATZORDE "FEDERAL"AK

23. ARTIKULUA.

Eskualde-Batzorde "Federal"en osaera eta hautaketa

1. Eskualde-Egitura Profesionalak ("Eskualde-Federazioak") dira Zerbitzuak Federazioak bere buruari eman dizkion egiturak lurralde mailan antolakuntza eta ekintza sindikala erraztu eta indartzeko. Eskualde-"Federazioa" gidatuko du Eskualde-Batzorde "Federal" batek, eta hau eskualdeari atxikitako idazkari "Federal"ek koordinatuko dute.
2. Eskualde-Batzorde "Federal"ak honako kideek osatuko dituzte:
 1. Eskualde-"Federazio"ko arduradunak edo arduradunek; idazkari izendatuko direnak eta eskualdea ordezkatzeko dutenak
 2. Eskualde-"Federazio"ko ETEetako arduradunak.
 3. Lanaldi osoz liberatutako jendea, baita lanaldi partziala dutenak ere, hainbat ordezkariaren ordu sindikalak metatzen dituztenean bere jardura lan-zentro ezberdinetan batik bat eskualdean garatzeko.
 4. 25 afiliatu edo gehiago dituen Atal Sindikal bakoitzeko ordezkari bana, gutxienez. Beste kide bat izendatu ahal izango du atal sindikalak 100 afiliatu baino gehiago badu.
 5. Aurreko afiliatu kopuruaren baldintza bete ez arren idazkari "federal"ak proposatzen dituen lan-zentroetako ordezkariak.
 6. Eskatzen duten eta aktibo diren afiliatuak, honako eskakizunak betetzen dituztenean:
 - i. Afiliatuta gutxienez urtebete izatea. Eskualde-Batzorde "Federal"ak, salbuespenez, baldin eta arrazoi nahikoa bada eta kasuan kasu, organoko kide izateko antzintasun eskakizuna salbuetsi dezake.
 - ii. Sindikatuan afiliatuta gutxienez bi urte daramaten Eskualde-"Federazio"ko kideen berariazko sostengua jasotzea -horretarako inprimaki bat sinatuz-, honako eskalaren arabera:
 - a) Eskualde-"Federazio"ak 1.000 afiliatu arte baditu: 15 lagunen berariazko sostengua
 - b) 3.000 afiliatu arte, 30 lagunena
 - c) 5.000 afiliatu arte, 40 lagunena
 - d) 8.000 afiliatu arte, 45 lagunena
 - e) 8.000 afiliatutik gora, 50 lagunena

Federazioaren kongresu arteko aldian afiliatu bakoitzak beste bi afiliaturi eman ahal izango dio sostengua.
 - iii. Organoak berak onartzea kideen gehiengo osoz.



3. 2. artikuluko D, E eta F atalen baitan organoko kide izan daitezkeen enpresa bereko langileak ezin dira Organoko kide guztien % 5 baino gehiago izan. Kasu honetan, enpresako afiliatuak hautaketa demokratikoz erabakiko dute Eskualde-Batzorde "Federal"ean nortzuk sartuko diren. % 5eko portzentajea ez da aintzat hartuko kopurua kide bat edo birekin gaindituko balitz.

24. ARTIKULUA.

Eskualde-Batzorde "Federal"en eskuduntzak

1. Eskualde-Batzorde "Federal"en eginkizunak honakoak dira / dagokie:
 - a) Lurralde mailan Zerbitzuak Federazioaren antolakuntza eta ekintza sindikala erraztu eta indartzea.
 - b) Eskualde "Federazio"aren Kongresuko eta Batzorde "Federal"eko ordezkariak hautatzea.
 - c) Eskualde-Batzorde "Federal"en funtzionamenduko eta kideak hautatzeko arau orokorrak finkatu.
 - d) Lanbidearteko Eskualde-Batzordeari Eskualde "Federazio"aren lan-plana proposatu.
 - e) Araudi honetan aitortzen zaion beste eskuduntza oro.

25. ARTIKULUA.

Atal sindikalak

Atal sindikalek elkartzen dituzte enpresa edo lan-zentro jakin bateko afiliatuak. Eratzeko, jarduteko eta arduradunak hautatzeko arauak Sindikatuaren Estatutuetakoak eta hauek garatzen dituzten Araudikoak izango dira, zein Batzorde "Federal"ak ezarritakoak. Batzorde "Federal"ak emandako arauak ezin dira haiekiko kontrajarriak izan.

26. ARTIKULUA.

Nazioarteko afiliazioa

1. Zerbitzuak federazioa honako nazioarteko erakundeetako kide da: UNI-Global Union; UNI-Europa; Elikadura, Nekazaritza, Hotel, Jatetxe, Tabako eta kidekoen Nazioarteko Langileen Batasuna (UITA-IUF), Elikadura, Nekazaritza, Hotel, Jatetxe, Tabako eta kidekoen Langileen Europako Federazioa (EFFAT), Garraioko Langileen Nazioarteko Federazioa (ITF) eta Europako Garraioen Federazioa (ETF).
2. Idazkaritzak honen inguruko edozein aldaketa erabaki dezake. Erabakiak Sindikatuaren oniritzia izango du eta Batzorde "Federal"ak berretsi behar du.

27. ARTIKULUA.

Aurreikusi gabeko egoerak

Egoeraren bat nola ebatzi behar den barne-araudi honetan adierazten ez bada Batzorde "Federal"ak hartuko du hari buruzko erabakia.

28. ARTIKULUA.

Barne-araudiaren erreforma

1. Araudi honen aldaketa Batzorde "Federal"ari dagokio, Idazkaritzaren proposamenez.
2. Aldaketa-proposamena Batzorde "Federal"eko kideek gutxienez hamabost egun lehena-go ezagutu behar dute. Hura gauzatzeko Batzorde "Federal"eko kideen bi herenen aldeko botoa beharrezkoa izango da.
3. "Federazio"aren barne-araudia ez da indarrean sartuko Nazio Batzordearen oniritzia izan arte.

29. ARTIKULUA.

Desegitea

1. Zerbitzuak Federazioa desegitea, hala badagokio, xede horrexekin deitutako Kongresu "Federal" batek erabakiko du, Sindikatuaren Estatutuetako 53.1 artikuluan ezarritako kasuan izan ezik. Batzorde "Federal"ari dagokio deialdia egitea, aurrez Nazio Batzordearekin adostuta.
2. Desegiteko erabakia gauzatzeko emandako botoen hiru laurdeneko gehiengoa behar da, betiere gutxienez Kongresu "Federal"erako hautatutako pertsonen bi heren adina badira.
3. Zerbitzuak Federazioak izan litzakeen ondasun eta eskubideak Sindikatuaren esku gertuko dira.

KUDEAKETA TXOSTENA

Sarrera

Kudeaketa txosten honek kontuak aurkeztu nahi ditu Zerbitzuak-en Kongresuaren aurrean, azken lau urteetan egindako lana era kolektiboan ebaluatuz. Era berean, krisi ugarik eta lan munduan izandako eraldaketa sakonek markatutako garai honetan gure erakundeak duen eginkizunari buruz hausnartzeko aukera da.

Bizitzaren arlo guztietan kapitalaren logikak gero eta indar handiagoz nagusitzen ari diren ziklo politiko eta ekonomikoa bizitzen ari gara. Digitalizazioak, finantzarizazioak, patronalak negoziazio kolektiboari egiten dion erasoaldiak eta gero eta prekarioagoak diren lanak sendotzeak langileentzako desjabetzako egiturazko agertokia osatzen dute. Zerbitzu pribatuak bezalako sektoreetan, dinamika horiek azpikontratazioa, plantillen etengabeko txandakatzea, lan askoren ikusezintasuna, lan baldintza prekarioak, estatu mailako hitzarmenetan, adibidez, baina ez horietan bakarrik, eta lan harremanen gero eta indibidualizazio handiagoa dakarte.

Horri guztiari, kapitalaren interesak era sistematikoan lehenetsi dituen iraganeko krisien kudeaketa politikoa gehitu behar zaio. Lan erreformek, Europako funtsen kudeaketak edo pandemiari emandako erantzunak, besteak beste, negoziazio kolektiboa ahultzea, sindikatuen esku hartzeko gaitasuna murriztea eta enpresa handien boterea indartzea helburu zuen eredia sendotu zuten. Hori guztia, gainera, erakundeek gehiengo sozialei erantzunik ematen ez dieten, eta frustrazioaren eta desengainuaren eremuan eskuin muturrak aurrera egiten duen gero eta deslegitimazio demokratiko handiagoko testuinguruan gertatzen da.

Egoera horren aurrean, Zerbitzuak-ek bere esku hartzeko gaitasunari eusten dio eta horiek zabaltzen saiatu da, lantokietako antolaketa indartuz, negoziazio-esparru propioak defendatuz, borroka feministak eta arrazakeriaren aurkakoak bultzatuz eta, askotan, baldintza oso kaskarrei aurre eginez. Lan sindikal hori ahalegin kolektiboarekin, sormenarekin eta, batez ere, konpromiso militante sakonarekin eraiki da.

Txosten hau hasteko, maitasunez eta esker onez gogorarazi nahi ditugu ziklo honetan hil diren kideak. Kasu batzuetan, pandemiaren gogortasunak ez zigun agur esaten ere utzi. Pertsona horiei guztiei, eta haiekin borrokak, afektuak eta militantzia partekatu zituztenei, gure memoria eta gure aitortza eskaini nahi dizkiegu.

Era berean, eskerrak eman nahi dizkiegu Zerbitzuak-eko ordezkari eta militante guztiei, baldintza zailetan sindikatuaren egunerokotasunari eutsi diotelako, lantokietan aurpegia emanez, borrokak bultzatuz, batzarrak antolatuz, egoera zailetan negoziatuz eta ekintza kolektiboari eutsiz. Txosten hau, batez ere, eguneroko konpromiso horren isla da. Eskerrik asko.

Kudeaketa txosten honek 2022ko ekainetik -aurreko kongresua egin zen data- 2025eko martxora bitarteko aldia hartzen du. Bere orrialdeetan, funtsezko arloetan egindako lanaren azterketa jasotzen da, hala nola afiliazioan, hauteskunde sindikaletan, antolaketan, zerbitzu juridikoetan, laneko osasunean eta negoziazio kolektiboan. Dokumentua amaitzeko, gure federazioak datozen urteetan aurrean izango dituen erronka eta desafio nagusiei buruzko hausnarketa egiten da.

1. Afiliazioa

Oso pozik gaude ziklo honetan afiliazioan lortutako emaitzekin. Afiliazio sindikalak etengabe murrizteko joera duen testuinguruan, gure federazioak, bere antolaketa gaitasunari eustiaz gain, modu iraunkorrean handitzea lortu du. Alta kopuruak gora egiten jarraitzen du, eta horrek erakusten du badakigula plantillen errealitatearekin konektatzen eta erantzun sindikal erabilgarria, hurbila eta koherentea eskaintzen.

Hazkunde hori idazkaritzako arduradunek, lantaldeetako militanteek, atal sindikalek, zerbitzu juridikoek, laneko osasunaren arloak eta federazioaren beste egitura batzuek egunero egiten duten lan kolektiboaren emaitza da. Lan hori eskertu eta guztien aurrean aitortu nahi dugu, hori gabe gaur aurkeztzen ditugun emaitzak ez baitziren posible izango.

Aurreko kongresuaren kudeaketa txostenean (2018ko urtariletik 2022ko martxora, 51 hilabete), 19.000 alta erregistratu ziren guztira, 2.726 afiliatuko hazkunde garbiarekin. Aldi hartan, hilean 400 alta lortzea jarri genuen helburutzat, eta hilabete guztietan helburua betetzea lortu genuen.

Ziklo berri honetan, azterketak 2022ko ekainetik 2025eko martxora arteko aldia hartzen du, hau da, 35 hilabete (erregistro ondorioetarako horietatik 31 hilabete hartu dira balioudun gisa). Denbora horretan, federazioan afiliatutako pertsonen kopurua 29.198 izatetik 30.992 izatera igaro da, hau da, 2.513 afiliazioko hazkunde garbia izan da. Horietatik 1.794k Zerbitzuak-en jarraitu dute, izan ere, barne mugimenduak direla eta 719 pertsona beste federazio batzuetara lekualdatu dira.

Aldi horretan 15.783 alta berri erregistratu ditugu guztira, hau da, hilean 520 batez beste. Horrek esan nahi du aurreko kongresu arteko epealdiarekin alderatuta alten erritmoa % 25 igo dela. Gainera, gure federazioak sindikatu osoan duen pisu erlatiboak gora egin du: 2022ko ekainean afiliazio osoaren % 28,76 ginen, eta 2025eko martxoan % 29,61.

Datu horiek hazkunde kuantitatiboa ez ezik, oinarritzko lanaren eta lantokietako antolaketa indartzeko apustu estrategikoaren sendotzea ere erakusten dute. Afiliazioak gure legimitate iturri nagusia izaten jarraitzen du, eta emaitza horiek berretsi egiten digute hasitako bidea.

Afiliazioaren bilakaera

Urtea	Altak	Bajak	Garbia	Barne mugimenduak	Garbia barne mugimenduekin
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
Guztira	15.783	13.270	2.513	719	1.794



Afiliazioaren azterketa, generoaren arabera

Datuak generoaren ikuspegitik aztertzen baditugu, ikusiko dugu emakumeen afiliazioak nabarmen egin duela gora. 2022ko ekainean, Zerbitzuak-ek 18.089 emakume afiliatu zituen; 2025eko martxoan, zifra hori 19.047ra igo da, hau da, 958 emakume gehiago zeuden afiliatuta. Aldi horretan 1.468 alta garbi erregistratu diren arren, 510 kide beste federazio batzuetara lekualdatu dira barne mugimenduen ondorioz, eta, beraz, Zerbitzuak-en barruan finkatutako hazkundea % 5,29koa da.

Gaur egun, federazioko afiliazio osoaren % 61,5 emakumeak dira, eta ehuneko horrek gora egiten jarraitzen du urtez urte. Bilakaera hori ez da kasualitatea: baldintza bereziki prekarioak eta soldata arrakalen presentzia handia duten feminizazio handiko sektoreetan dugun ezarpenari erantzuten dio. Testuinguru horretan, aurrera daramagun kontrabotereko sindikalismoa erreferentzia argi gisa finkatu da antolaketa, errekonozimendua eta bizi baldintzen hobekuntza nahi dituzten milaka langilerentzat.

Emakumeen afiliazioa

Urtea	Altak	Bajak	Garbia, barne mugimendurik gabe	Garbia, barne mugimenduekin
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
Guztira	9.884	8.416	1.468	958

Migratzaileen afiliazioa

Migratzaileen afiliazioaren bilakaerari dagokionez, datuek erakusten dute hazkunde bereziki esanguratsua izan dela ziklo honetan. 2022ko ekainean 2.652 migratzaile genituen afiliatuta, eta 2025eko martxoa ixtean zifra hori 3.561era igo da, hau da, 909 pertsona igoera garbia izan da. Kopuru horretatik, % 56 emakumeak dira, eta horrek berretsi egiten du gure afiliazio-oinarriaren gero eta feminizaziorako joera handiagoa.

Hazkunde hori aldi horretako afiliazio igoera globalaren oso zati garrantzitsua da, eta federazioak baldintza bereziki zaugarriari aurre egin behar dieten langileekin konektatzeko duen gaitasuna sendotzen du. Migrantzaileengana iristeak gure antolaketa egitura indartzeaz gain, gure ikuspegi sindikala ere aberasten du, sindikalismo inklusibo, arrazismoaren aurkako eta sektore prekarizatuenetan benetako ordezkartza gaitasuna duenaren aldeko apustua premiazkoagoa eta beharrezkoagoa eginez.

Nabarmendu beharreko sektoreak

Gaur egun, Zerbitzuak-en afiliazioaren %60 funtsezko lau sektoreetan biltzen da: merkataritzan, ostalaritzan, garbikuntzan eta bulego eta despatxuetan. Oro har, sektore horietan 1.471 afiliatu gehiago izan dira kongresu arteko aldian. Afiliazio-bolumen handiena duen sektorea merkataritza da, 6.640 pertsona baino gehiagorekin; ondoren, ostalaritza dago, 5.267rekin; garbikuntza, ia 5.000rekin; eta bulego eta despatxuak, 1.900 afiliatu ingururekin.

Jokaera horrek prekarietateak, enpleguaren feminizazioak eta plantillen errotazio handiak markatutako sektoreetako antolamenduaren sendotasuna erakusten du. Gainera, federazioko sektore guztiek afiliazio saldo positiboarekin itxi dute aldia, Elikagaien Industriak, Bankuek eta Aurrezkiak izan ezik. Azken bi horietan azken urteetan izandako enplegu-murrizketa handiak eragin zuzena izan du afiliazioaren bilakaeran.

Etorkizuneko erronkak

Afiliazio datuak oso positiboak diren arren, hurrengo zikloari begira erronka nagusietako bat afiliazioaren fidelizazio lana indartzea da. Azken urteotan titularraren aginduzko bajak berreskuratzeko plan espezifikoak jarri dugu abian. Oraindik hobetzeko marjina dagoen arren, emaitzak pozgarriak dira: gaur egun, arrazoi horregatik baja emandako pertsonen % 30 inguru berreskuratzea lortu dugu. Datu esanguratsua da, eskualdeen artean aldaketa garrantzitsuak dituen arren, lan ildo horretan sakontzeko beharra indartzen dugu, lurralde errealitate bakoitzera egokitutako irizpideekin.

Era berean, esperientziak erakusten digu bisita talde finkatuak ditugun eta negoziazio kolektiboko prozesuei lotutako antolaketa dinamikak aktibatzen ditugun lekuetan afiliazioaren emaitzak argi eta garbi positiboak direla. Aitzitik, estatuko hitzarmenen mende dauden sektoreetan edo gainerako sindikatuekiko alde garbirik ez dugun sektoreetan, emaitzak apalak izan ohi dira. Egiaztapen horrek eremu horietan alternatiba sindikalak aztertzen jarraitzeko eta gaur gaurkoz existitzen ez diren sektore zein eskualde taldeak osatzeko beharra erakusten digu.

na bideratzeko eta zehazteko tresna eraginkor bihurtu behar dira. Prekarizatutako sektoreetan negoziazio kolektiboa eta ekintza sindikala funtsezko espazioak izan behar dira afiliazioa bultzatzeko. Hala ere, aitortu behar dugu oraindik ez ditugula eremu horiek eskaintzen dituzten aukera guztiak aztertu. Hurrengo aldirako, testuinguru horietan anbizio handiagoko estrategiak gauzatzea jarri behar dugu helburutzat, antolakuntzaren hazkundera borroka eta ordezkari-tza sindikalaren prozesuekin modu estrukturalagoan lotuz.

2. Hauteskunde sindikalak

Hauteskunde sindikalak oso garrantzitsuak dira gure proiekturako, militantzia landu ahal izateko lehen urratsa direlako. Gure ekipoiak hauteskunde sindikaletan lortzen ditugun ordezkari-ek elikatzen dira, eta egunez egun lantokiak bisitatzen dituzten militanteak izateko aukera ematen digute. Negoziazio kolektiboan ere eragin handia dute, aurrerago ikusiko dugunez, ELAk ordezkari-tza handiagoa duen eta sinadura baldintzatzen duen lekuetan eduki hobeak dituzten hitzarmenak sinatzen direlako. Baina, are gehiago, gaur egun enpresen eta lantokien eremuan, ELAren ordezkari-tza egoteak edo ez egoteak hitzarmen sektorialaren lan-baldintzak hobetuko dituen hitzarmena egotea edo ez egotea esan nahi du; horren adibide dugu azpikontrataturako eremuen negoziazioa. Esan dezakegu eremu horretan ELAko ordezkari-tza badago bakarrik dagoela negoziazioa.

Esan dezakegu aldi honetan ere hauteskunde sindikalen emaitza oso ona izan dela federazioan, eta ordezkari-tzaren % 40ra hurbiltzen ari garela.



Ordezkaritzaren bilakaera kongresu arteko aldian (%)

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

Ziklo honetan, federazioak hazkunde nabarmena izan du ordezkartza sindikalean. 2.480 ordezkari izatetik 2.809 izatera igaro gara, hau da, 329 ordezkari gehiago. Aurrerapen horrek, lantokietan dugun presentzia indartzeaz gain, enpresa berrietan esku hartzearen eta oraindik presentziarik ez dugun lekuetan sindikatua finkatzearen garrantzi estrategikoa ere islatzen du.

35 hilabete eskasetan lortutako hazkunde-bolumenak agerian uzten du Zerbitzuak-en hauteskunde-lana ez dela ez puntuala ez erreaktiboa, jarraitua eta planifikatua baizik. Hau-teskunde sindikaletan esku hartzeak antolaketa-karga handia eskatzen du: enpresa berrien identifikazioa sistematizatzea, agintaldia agortzen den lekuetan errelebuak aldeztetik prestatzea, eta batzorde iraunkorretik eta Lurraldeetako koordinazioetatik jarraipen politikoa ziurtatzea.

Illo horretan, hauteskunde-lana urtebete lehenago hasia aurreikusten duen metodologia finkatu dugu, eta, horri esker, hitzorduetara bermeekin iritsi, ordezkari berriei lagundu eta sindikatuaren ezarpena indartu dezakegu. Lortutako emaitzek baieztatzen dute lan egiteko modu hori eraginkorra dela eta ordezkartza espazioak lehartzeko eta zabaltzeko dugun gaitasuna indartzen duela.

Ordezkaritzaren lurralde-banaketa

Lurraldeen arabera bilakaerak ELA Hego Euskal Herriko ordezkartza sindikalean duen eginkizun nagusia berresten du, Euskal Autonomia Erkidegoan batez ere. Zerbitzuak EAE-ko lehen indar sindikala da gaur egun, eta alde nabarmenak ditu gainerako sindikatuarekin alderatuta.

- Araban, ordezkartza % 33,85 lortu dugu, bigarren sindikatuak baino 10 puntu gehiago.
- Bizkaian, % 37,41koa da, 15 puntuko aldea hurrengoarekin.
- Gure emaitzarik onenak lortu ditugun Gipuzkoan ELA % 44,47ra iritsi da, 20 puntuko aldea bigarren sindikatuarekin.

ELA-Zerbitzuak lehen indar sindikala da EAEko eskualde guztietan, eta horrek lurralde mailako ezarpen sendoa eta iraunkorra berresten du.

Nafarroan, hirugarren tokian gaude ordezkartzari dagokionez, % 19,28ekin eta 368 ordezkariarekin. Ordezkartza maila EAEko baino txikiagoa bada ere, nabarmenezkoa da lurralde honetan bultzatzen eta laguntzen ditugun hauteskunde prozesuen etengabeko bolumena. Horrek presentzia sindikal aktiboa eta gero eta handiagoa erakusten du.

Ordezkaritza sektoreka

EAEn, ELAk gehiengo handia du presente dagoen sektore gehienetan. Gehiengo osoa dugu Ehungintzako Merkataritzan eta Osasun Garraioan, eta hainbat arlotan ordezkaritza handiena duen indar sindikala gara, hala nola:

- Bulego eta Despatxuak
- Metalaren Merkataritza
- Elikagaien Merkataritza
- Merkataritza Orokorra
- Garbikuntza eta Kale garbikuntza
- Ostalaritza
- Bidaia-arien eta merkantzien garraioa
- Aurrezkia
- Telemarketina
- Kirol lokal eta kirol zelaia
- Portu-zerbitzuak
- Askotariko Zerbitzuak
- Aisialdi Hezitzailea

EAEn ELA oraindik indar nagusia ez den sektoreak bat datoz, gehienbat, Estatuko hitzarmenen bidez araututako esparruekin, horietan sindikatuen borrokarako gaitasuna mugatuago baitago. Adibidez, Saltoki Handiak, Segurtasun Pribatua, Bankuak eta Aseguruak.

Nafarroan, ELAk gehiengo nabarmena du funtsezko hainbat sektoretan, hala nola Bulego eta Despatxuak, Merkataritzako gainontzeko esparruak, Telemarketina eta Kirol lokal eta kirol zelaia.

Datu horiek berresten dute Federazioaren antolakuntzaren presentzia sendoa eta askotarikoa dela, eta sektore historikoetan zein prekaritate, errotazio edo azpikontratazio handiko eremuetan esku hartzeko gaitasuna duela.

3. Antolaketa

Federazioaren egitura

Zerbitzu Pribatuen Federazioa egiturako 41 pertsonak osatzen dute, eta horietatik 8 Batzorde Iraunkorreko kide dira. Nukleo horri eskualdeetatik enpresa txiki eta ertainetan lan egiten duten pertsonak gehitu behar zaizkio: batzuek gure federazioarentzat bakarrik egiten dute lan, eta beste batzuek, berriz, beste egitura batzuekin partekatzen dituzte erantzukizunak. Taldeko kide da, baita ere, merkataritzako itsas armadako eta arrantzako ontziak ikuskatzeaz arduratzen den pertsona bat, Garraioaren Nazioarteko Federazioarekin (ITF, International Transport Workers' Federation) koordinatuta lan egiten duena.



Batzorde Iraunkorraren osaerak bilakaera izan du ziklo honetan. Aurreko aldian 7 pertsona zituen federazioari zuzenean atxikita, eta erantzukizun interfederala zuen pertsona bat (Zerbitzuak-en eta Industria eta Eraikuntzaren artean partekatua). Gaur egun, talde iraunkorra soilik gure federazioan lan egiten duten 8 pertsonara zabaldu da. Errefortzu horrek zuzendaritzatik bi esparru estrategiko jorratzeko beharrari erantzuten dio: planifikazioak eta genero ekitatearen aldeko planak espazio propioa izan baitute zuzendaritzan.

Batzorde Iraunkorraz gain, Federazioko Idazkaritza 12 eskualdeetan erantzukizunak hartzen dituzten 33 pertsonak osatzen dute. Horiei lehen aipatutako ITFari lotutako pertsona gehitu behar zaie.

Taldea enpresa txiki eta ertainetako arduradunekin osatzen da. Horiek, formalki Zerbitzuak-en egiturakoak izan ez arren, funtsezko lan sindikala egiten dute eskualdeetatik enpresa txiki eta ertainen esparruan.

Liberatuak

Gure antolatze gaitasunaren zutabeetako bat ordu sindikalak metatuz liberatutako pertsonen egindako lana da. 100 militante inguru ditugu liberatuta, horietako asko lanaldi partziallean, gure federazioa osatzen duten sektoreetako kontratu partzialtasun tasa handiaren isla gisa. Gehienak emakumeak dira, eta egunero lan sindikalean duten inplikazioa ezinbesteko elementua da lantokietan presentziari eusteko, plantillei entzuteko eta egunero agertzen diren arazo zehatzei erantzuteko.

Zerbitzuak-en hazkundera eta sendotzea ezin dira ulertu lankide horien konpromisorik eta dedikaziorik gabe. Horregatik, gure esker ona adierazi nahi diegu guztiei, federazioaren proiektu sindikalaren garapenean duten ezinbesteko zeregina aitortuz.

Aurreko kongresuan gure lehen lerroko militanteen prestakuntza politikoan eta antolaketan aurrera egitea jarri genuen helburutzat. Kongresu arteko aldi honetan, urtean hiru prestakuntza-ziklo egin ditugu, guztira 10 saio ziklo bakoitzeko. Horietan, ideologiari, antolakuntzari eta lan sindikalari buruzko gaiak jorratu dira. Guztira 41 pertsonak hartu dute parte. Horri eremu bakoitzaren behar zehatzetara egokituta sektore eta eskualde espezifikoetan antolatutako prestakuntza teknikoak gehitu behar zaizkio.

Gure federazioak, gainera, ordu sindikalak metatzeko irizpideak eta baldintzak arautzen dituen liberazio protokolo espezifikoak du. Protokolo horrek liberazio bat egiteko baldintza objektiboak zein liberatutako pertsonaren eta erakundearen arteko elkarrekiko konpromisoak ezartzen ditu: lanerako planak garatzea eta gauzatzea, prestakuntza prozesuetan parte hartzea, mobilizazioetan inplikatzeko eta eskualdeko dinamiketan lankidetzara aktiboa izatea. Era berean, aldian behin balorazio-bilerak egitea aurreikusten du. Bilera horietan egindako lana ebaluatzen da, eta liberazio-prozesuaren jarraipena edo amaiera batera erabakitzen da.

Lantaldeak

Gure federazioa osatzen duten sektoreen berezitasunetako bat da enpresa gehienak zentro anitzekoak eta geografikoki sakabanatuak direla, etengabeko plantilla aldaketekin eta subrogazioekin. Errealitate horren ondorioz, duela zenbait urte, ondorioztatu genuen soilik lantoki bakoitzeko atal sindikaletan oinarritutako antolaketa-eredu tradizionala ez zela nahikoa gure beharrei erantzuteko.

Ondorioz, bestelako antolakuntza-eredu baten alde egiten dugu, kasuaren arabera eskualde edo probintzia Mailakoak izango diren sektore taldeak sortzean oinarrituta. Gaur esan dezakegu estrategia hori sindikatua egituratzeko gure tresna nagusi gisa sendotu dela.

Garbikuntzan, orduak metatzeagatik liberatutako pertsonak eta lantokiak bisitatzen dituzten ordezkariak osatutako ekipo sendoak ditugu, kudeatzen dituen enpresa edozein dela ere. Kolektibitateen esparruan ere talde militante egonkorak finkatzea lortu dugu lurralde guztietan. Merkataritzan, azken urteetan urrats garrantzitsuak eman ditugu, talde antolatu berriak bultzatuz. Taldeak ere sortu dira hainbat sektoretan, hala nola ostatueta Gipuzkoan, Kirol lokal eta kirol zelaietan, edo segurtasun pribatuan; dena den, azken bi kasu horietan, emaitzak desberdinak dira lurraldeen arabera.

Gure erronka talde militante horiek zabaltzea eta indartzea da, gure antolakuntza-oinarria zabaltzeko helburuarekin, fronte guztietan esku hartu ahal izateko: afiliazioan, negoziazio kolektiboan, hauteskunde sindikaletan eta sindikalizazio-prozesuetan. Helburua lantokitik eta sektoretik harago joatea da, prestakuntza, konpromisoa eta hainbat eremutan esku hartzeko gaitasuna duten profil desberdinak uztartuko dituen militantzia integralagorantz aurrera eginez.

Batzorde Iraunkorretik gure esker ona adierazi nahi diegu talde horietan parte hartzen duten militante guztiei. Argi eta garbi dugu euren konpromisorik eta dedikaziorik gabe, federazioak ezingo lukeela maila honetan funtzionatu, ezta gaur egun Kongresu honen aurrean harrotasunez kontuak emateko aukera ematen diguten emaitzak lortu ere.

Sindikalizazioa

Ziklo honetan garatutako sindikalizazio prozesuak gure antolatze gaitasuna indartzeko helburu estrategikoari erantzun dio, bai atal sindikaletan, bai ekipoetan. Gure ekintza gaitasuna eta presentzia sindikala zabaltzeko, ezinbestekoa da benetako botere transferentzia baterantz urratsak egitea: idazkarietatik ordezkariengana, eta horietatik, afiliatuengana.

Gure ustez, lan sindikala ezin da soil-soilik sindikatuaren egitura profesionalaren gain jarri. Erantzukizunak hartuko dituen eta modu aktiboan inplikatu den militantzia zabalagoa eta konprometituagoa behar dugu. Lantoki bakoitzean autonomia eta sendotasun handiagoa sortuko duen sindikalismo parte hartzaile, deszentralizatu eta lidergo partekatuagoaren alde egiten dugu.

Hori dela eta, azken lau urteetan sindikalizazio plan pilotu bat jarri dugu abian, hainbat fasetan egituratuta eta helburu espezifikoekin. 76 lan eremu hautatu ditugu. Horietan, prestakuntza espezifiko jaso duten 297 ordezkari hartzen dute parte, eta banakako lan planak definitu ditugu. Plan horren helburua bilerak duintzea eta eduki politikoa ematea, metodoarekin lan egitea, zereginak banatzea eta erantzukizun zehatzak hartzea da. Azken helburua lan hori esparru horietako afiliazio osora ere zabaltzea da, lantokietan konfrontazioarako eta antolatze gaitasuna hobetzeko.

Egia da, antolakuntza eta lan sindikal handiko testuinguruan, planaren garapen erritmoa nahi baino motelagoa izan dela. Hala ere, egia da, halaber, aurkitutako zailtasunek ikaskuntza baliotsuak ekarri dizkigutela, eta horiei esker estrategia findu eta beharrezko zuzenketak aplikatu ahal izango ditugula prozesu hori federazioaren proiektu sindikalaren tresna nagusi gisa sendotzeko.

Genero ekitatearen plan estrategikoa

2023an eta 2024an hainbat lan ildo garatu ditugu Genero Ekitatearen Plan Estrategikoaren esparruan, federazioaren ekintza sindikalaren eta antolaketaren eremuetan ikuspegi feminista modu estrukturalan txertatzeko.



2023an, Prekariatatearen Mapa eta Lantokien Diagnostikoa birformulatzea proposatu genuen, antolaketa plan berriaren (KS) esparrura egokituta. Horretarako, behin baino gehiagotan bildu zen federazioko ordezkari talde bat osatu genuen. Helburua, tresna horiek, informatizatu ondoren, estatistikoki garrantzitsuak diren datuetatik abiatuta genero ikuspegi duten irakurketak ahalbidetzen dituztela bermatzea izan zen. Tresna horrek prekariatate egoerak identifikatzeaz gain, feminizazio handiko sektoreetan enpleguak bizi dituen egiturazko desberdintasunak ikusaraztea ere nahi dugu.

2024an beste pauso bat eman genuen, federazioko hainbat sektoretako emakumeekin bilduta, negoziazio feministarako erresistentzia maskulinoak detektatzeko. Bilera horietatik abiatuta, antzemandako beharretara egokitutako prestakuntza-saioak diseinatu genituen. Lan honen helburua negoziazio eta antolaketa sindikalaren barne dinamiketan benetako aldaketa prozesuak erraztea da.

Aldi berean, negoziazio kolektiboko prozesuetan metodologia feminista bat testatzera bideratutako bi esperientzia pilotu bultzatu ditugu: bata Gipuzkoako estatuen sektorean eta bestea Sodexo enpresan, Deustuko Unibertsitateko garbiketaren arloan. Behin betiko ondorioak ateratzeko oraindik goiz den arren, lehen emaitzak itxaropentsuak dira. Gipuzkoako estatuen hitzarmenaren kasuan, prestaketa-prozesuan sektoreko langileen beharrak zuzenean identifikatu ziren. Ondorioz, kategoria baxuenetako bat -gehienbat emakumeek okupatua- ezabatu egin zen, eta langileak kategoria altuago batean kokatu ziren, eta horrek haien lan baldintzak nabarmen hobetzea ekarri zuen. Gainera, egutegiak eta oporrak langileen interesen arabera arautzea lortu dugu, hitzarmenaren urte bakoitzerako soldata igoera KPIa baino 2,5 puntu handiagoa da, eta lanaldia 16 ordu murriztu dugu.

Esperientzia horiek aukera ematen digute baieztatzeko negoziazioaren aurreko fasean aplikatutako ikuspegi feministak eragin positiboak izan dituela bai edukietan bai prozesu sindikalean: parte hartze handiagoa, lidergo militantearen hazkundera, eta genero arrakala ez ezik, ikusezin bihurtutako beste desberdintasun eta gatazka batzuk ere detektatzeko gaitasuna. Adierazi behar da genero-interesaren defentsak ere lagundu duela arrazoi horrengatik diskriminaziorik jasaten ez dutenen baldintzak hobetzen.

Lan hori egiten jarraituko dugu, ziur gaudelako negoziazio feministarantz aurrera egiteak, langileen baldintzak hobetzeaz gain, gure eredu sindikalaren kalitate demokratikoa indartzen duela.

Prestakuntza: ordezkari berrientzako ikastaroak (lehen maila)

Lehen mailako prestakuntza funtsezko tresna da ordezkari berriei harrera egin eta gure proiektu sindikalean integratzeko. Helburu nagusia lehen harrera solido bat burutzea da, pertsona bakoitzak sindikatuaren printzipioak, antolakuntza ereduak eta eredu sindikala, barne funtzionamendurako modua eta sindikatuak ordezkaritza funtzioak hartzen dituztenengan jartzen dituen itxaropenak sakon ezagutzeko aukera izan dezan.

Ikastaro horiek bi jardunaldi bereizitan gauzatzen dira. Lehenengoak ELAren esparru orokorra eta eredu sindikala aurkezten ditu, eta bigarrenak, berriz, gure federazioaren elementu espezifikoak, edukiak Zerbitzuak-eko sektore eta lurraldeen errealitate zehatzera egokituta.

Kongresu arteko aldi honetan materialak eta edukiak eguneratu ditugu, ekintza sindikalaren egungo erronkei erantzuten dieten gai eta ikuspegi berriak txertatuz. Guztira, 685 ordezkari hartu dute parte ikastaro horietan, eta horrek agerian uzten du federazioaren antolakuntza dinamismoa eta prestakuntzari ahalduntze militantearen motor gisa ematen diogun garrantzia.

Zerbitzu juridikoak

Azken hiru urteetan, Zerbitzu Juridikoek urtean 13.264 espediente izapidetu dituzte batez beste, eta horietatik % 60 inguru epaiketari amaitu dira. Bolumen hori etengabe hazi da, neurri batean afiliazioaren gorakadak bultzatuta, baina baita jarduten dugun sektoreetan gertatzen den lan eskubideen urraketa maila handiaren isla gisa ere.

Datu horrek antolaketa-hausnarketa bat eskatzen du: eskubideak errespetatzen ez dituzten enpresek era sistematikoan errepikatu ohi dituzte euren jardunbideak, eta horrek lantoki horietan erantzun sindikal egituratuak eta iraunkorrak eraikitzea eskatzen digu, dimentsio juridikotik harago.

Aldi honetan, Zerbitzu Juridikoek garrantzi handiko epaiak lortu dituzte federazioarentzat. Hona hemen adibide nabarmen batzuk:

- Mercadonaren aurka, kaleratze baliogabearengatik, intimitaterako eskubidea urratuz, eta askatasun sindikala urratzeari dagozkien hainbat ebazpen emateagatik.
- Douglasen aurka, grebarako eskubidea urratzeagatik.
- DIAn aldeko epaia lortu genuen, eta horrek probintziako hitzarmena aplikatzeko lehentasuna aitortzen du enpresarenaren aurrean.
- Amazonen, Euskal Autonomia Erkidegoko Justizia Auzitegi Nagusiak azpikontratei aurre egiteko enpresa-antolaketaren eredu langileen lege kanpoko lagapena zela erabaki zuen.
- Lan osasunaren arloan, "tenislariaren ukondoa" gaixotasun profesional gisa aitortzea lortu genuen.
- Halaber, kalte-ordainak lortu ditugu lan-jazarpenagatik eta enpresei zehapenak ezarri zaizkie berdintasun-planen arloko ez-betetzeengatik.

Lan teknikoaz gain, Zerbitzu Juridikoak funtsezko zeregina izaten ari dira sindikatu feministarantz aurrera egiteko. Genero Ekitatearen Plan Estrategikoaren esparruan, espediente juridikoetan irakurketa feminista eta genero ikuspegia txertatzeko beharra identifikatu zen. Gure ustez, zeregin hori estrategikoa da, eta baliabideak, jarraipena egiteko mekanismoak eta barne-koordinazioa behar ditu.

Horregatik, espediente bat irekitzean generoarengatik diskriminazio zantzurik dagoen ebaluatzen duen protokoloa ezarri dugu. Hala bada, informazioa berehala helarazten zaie federazioko arduradunei, erantzun integrala aktibatze, lantokian ekintza juridikoa eta sindikala konbinatuz.

4. Negoziazio kolektiboa

Kongresu arteko aurreko aldia funtsezko bi faktorek baldintzatu zuten erabat: pandemiak eta lan erreformek. Elementu horiek negoziazio-paralisia erakusten zuen agertokia sortu zuten, batez ere sektore-eremuan, eta horrek blokeatutako hitzarmenen pilaketa esanguratsua ekarri zuen. Azken kongresuaren amaieran gure federazioak 76 hitzarmen sektorial zituen berriro gabe, horietako askok hamarkada bat baino gehiagoko geldialdia zutela.

Blokeo-testuinguru horrek negoziazio kolektiboa bultzatzeko bide berriak aztertzea bultzatu gintuen, lantokietan oinarritutako estrategia zabalduz. Negoziaziorako espazio berriak ireki ziren, kasu askotan soldata arrakala ardatz artikulatzaile gisa hartuta, eta horrek aldarrikapenak ikuspegi feministarekin sartzeko aukera eman zuen. Prozesu horietako



gehienetan ezinbestekoa izan zen lan-erreformen eta KPltik gorako soldata-igoeren aurrean blindaje-klausulak jasotzen zituzten akordioak lortzea ahalbidetu zuten greba luzeak egitea, erosteko ahalmenaren galerari aurre egiteko eta aldeak murrizteko.

Horixe da egungo kongresu arteko aldiaren abiapuntua: 76 hitzarmen blokeatuta, 5 greba sektorial irekita eta 12 greba lantokietan eta enpresetan.

Hiru urte hauetan, blokeo estrukturalaz gain, zailtasun berri bati egin behar izan diogu aurre: kasu batzuetan %6tik gorakoa izan den inflazio izugarriari. Hala ere, hasiera batean oztopo gehigarria izan zitekeena, eremu askotan mobilizazioa aktibatu eta negoziazioa bultzatzeko presioa eragin duen pizgarri bihurtu da.

Zailtasunak zailtasun, blokeatuta zeuden hitzarmen gehienak desblokeatzea lortu dugu, eta hori aurrerapen nabarmena da sektoreko negoziazio kolektiboan ekimen sindikala berreskuratze bidean.

Gauzatutako jarduera oso bizia izan da. Lan-erreformen ondorio erregresiboetatik babesteko mekanismoak ez ezik, hauek ere jasotzen dituzten akordioak lortu ditugu:

- Soldata-eguneratzeak, atzeratutako KPlak sartuta.
- Lanaldi-murrizketak.
- Lan-prekarietateari aurre egiteko eta enpleguaren egonkortasuna hobetzeko neurriak.

Lorpen horiek posible izan dira mobilizatzeko gaitasun iraunkorrari esker, militantziaren konpromisoa eta gure aldarrikapenen zilegitasuna islatzen duten greba luze eta oso borrokatuekin.

ELAk sinatutako hitzarmenak

Urtea	Lurraldea	Hitzarmena
2023	Bizkaia	Merkataritza orokorra
		Ehungintzako merkataritza
		Fruta eta barazkien biltegizainak
	Gipuzkoa	Elikagaien industria eta merkataritza
		Ostalaritza
		Ehungintzako merkataritza
		Garbikuntza
		Kale garbikuntza
		Komisarien garbikuntza
	Nafarroa	Nafarroako optiken merkataritza
2024	Araba	Ehungintzako merkataritza
		Aisia eta animazio soziokulturala
	Gipuzkoa	Okindegia
		Sorosleak
		Metalaren merkataritza
	Bizkaia	Larruaren eta Oinetakoen merkataritza
		Elikagaien merkataritza
		Aldundiko garbikuntza
	EAE	Anbulantziak
2025	Araba	Hirugarrenentzako kirol jarduerak
	Bizkaia	Ostalaritza
	Gipuzkoa	Ostatuak
	Araba	Ehungintzako Merkataritza

Hitzarmen kolektiboak eta sektoreko grebak

Kongresu arteko aldi honetan, Gipuzkoan hainbat hitzarmen kolektibo historiko berreskuratzeari eta berritzea lortu dugu, guztiak ere ELAk gehiengo osoa duen sektoreetan.

Aipagarrien artean hauek nabarmentzen dira:

- Gipuzkoako Ostalaritza, 2010etik berritu gabe. Bertan, baldintza ekonomikoak eguneratzeaz gain, eskola-jantokietan lan egiten duten emakumeentzako urteko 60 orduko lanaldi murrizketa lortu dugu, eta sektorean ordutegi erregistro digitalaren derrigortasuna ezarri dugu.
- Gipuzkoako Ehungintzako Merkataritza; patronalak 2008tik eguneratu gabe zegoen 2018ko hitzarmena inpugnatu zuen.
- Eraikin eta Lokalen Garbikuntza, hori ere Gipuzkoan, blokeo egoeran 2019tik.

Kasu horietan guztietan, mobilizazioa erabakigarria izan da. ELAk bakarka deitu zituen grebak, zenbait egunetan, galdutako erosteko ahalmena berreskuratzeko eta lan eskubideetan aurrera egiteko akordioak lortu arte.



Bizkaiko merkataritza orokorreko hitzarmenean izan ezik, ELAk ziklo honetan sinatutako hitzarmen guztiek blindaje-klausulak dituzte lan-erreformen ondorioen aurrean, eta gutxienez erosteko ahalmenari eustea bermatzen dute.

Hona hemen garrantzi bereziko beste akordio batzuk:

- EAEko anbulantzien hitzarmena. Bertan asteko 35 orduko lanaldia ezartzea adostu da, mugarri garrantzitsua funtsezko sektore batean lan-gainkargaren aurka borrokatzeko.
- Gipuzkoako Ostatuaren hitzarmena erreferentzia bihurtu da bere aurrerapenengatik: KPI + % 2,5eko soldata igoera, kategoriarik baxuena kentzea (gehienbat emakumeek okupatzen zuten), lanaldia urtean 14 ordu murriztea eta egutegietan eta oporretan hobekuntza nabarmenak egitea, horiek eragin zuzena baitute plantillen bizi kalitatean.

Aldi horretan, ELAk 16 greba sektorial bultzatu ditu guztira, horietako batzuk iraupen luze-koak, hala nola Eraikin eta Lokalen Garbikuntza, Ehungintzako Merkataritza eta EAEn bizirik dagoen gatazka oinetako eta ehungintzako kate handiak estatu mailan negoziatzen ari diren hitzarmenaren aurka, gaurdaino 20 greba egun baino gehiago deituta.

Datu horiek, sektore askotako gatazka sozialaren intentsitatea ez ezik, gure federazioaren antolaketa determinazioa eta mobilizazioak akordio duinak lortzeko tresna sindikal gisa duen zeregin nagusia ere islatzen dute.

Beste erakunde batzuek sinatutako hitzarmenak

Urtea	Lurraldea	Hitzarmena
2023	Gipuzkoa	Kirol instalazioak
		Gozotegiak eta konfiteriak
		Arrainen Handizkariak
		Transitarioak
	Araba	Elikagaien merkataritza
		Eraginkortasun mugatuko ituna metalaren merkataritzan
	Bizkaia	Gasolindegia
	Nafarroa	Bulego eta despatxuak
		Eraginkortasun mugatuko ituna Kirol kudeaketan
		Metalaren merkataritza
		Ostalaritza
2024	Araba	Eraginkortasun mugatuko ituna salgaien garraioan
	Bizkaia	Kirol lokal eta kirol zelaia
		Gozotegiak
	EAE	Osakidetzako garbiketak
	Gipuzkoa	TAO
		Bidaiarien garraioa
	Nafarroa	Eraikin eta lokalen garbikuntza
		Aisialdi hezitzailea
		Nekazaritza eta abeltzaintza
2025	Nafarroa	Elikagaien merkataritza

Nahikoak ez direla iritzieta ELAk hitzarmenak sinatu ez dituen sektoreetan gure federazioa presente egon da gatazketan. Deitutako grebetan parte hartu dugu eta bultzatu egin ditugu, exigentzia eta eduki maila igotzen lagunduz. Mobilizazioetan gure presentzia erabakigarria izan da akordioak baldintza are atzerakoiagoekin sinatzea saihesteko. Adibide adierazgarria da Osakidetzako garbikuntzako sektoreko greba. ELAk, bakarrik, 136 greba egun egin zituen, baina, azkenean, akordioa beste sindikatu batzuek sinatu zuten, akordio eskasa, gure ikuspegiaren arabera.

Gaur egun, esan dezakegu gure federazioko hitzarmenen estaldura maila azken hamar-kadako altuena dela. 2023an, ELAk sinatutako hitzarmenek batez beste % 5,73ko soldata igoera islatu zuten, eta beste sindikatu batzuek sinatutako hitzarmenek, berriz, % 4,17koa. 2024an, aldeari eutsi zitzaion, ELAk sinatutako hitzarmenen batez bestekoa % 0,3 handiagoa izanik. Alde hori areagotu egiten da eremu feminizatueta, 2024an soldata igoerak % 6,75eko batez bestekora iritsi baitira, gure federazioaren antolakuntza eta negoziazio bultzadari esker.

Aurrerapen horiek gorabehera, estaldura egokirik gabeko eremu ilunak daude oraindik, batez ere Estatuko hitzarmena aplikatzen jarraitzen duten sektoreetan. Hala nola Telemarketina, Saltoki Handiak, Segurtasun Pribatua, Aholkularitzak, Ingeniaritza-enpresak, Ehorztetxeak, Ostalaritza Kolektiboa edo Bankuak. Horietako batzuetan, gehiengoa izan arren, indar korrelazioak zaildu egiten du eremu propioko negoziazio kolektiboa garatzea.

Hala ere, estrategia alternatiboak gauzatzen ari gara. Ostalaritza Kolektiboan eta Ehorztetxeetan, ELA lanean ari da Autonomia Erkidegoko hitzarmenak bultzatzeko, antolakuntzarako dugun indarra aprobetxatuz. Saltoki Handien kasuan, garaipen juridiko garrantzitsuek lortu ditugu, hala nola estatuko elikagai-enpresak baztertzea probintzia-hitzarmenetan sartzeko. Gure asmoa antzeko dinamikak dituzten beste sektore batzuetan bide hori errepikatzea da.

Estatuko sindikatuek ordezkartza handiagoa duten eremuetan, probintzia edo autonomia-erkidego mailako negoziazioa konplexuagoa da. Horregatik, lan-zentro mailako negoziazioa aktibatzea erabaki dugu, hala nola Lanaldenen (Bilboko Udala) edo Bizkaiko Aldundiarentzako Segurtasun Pribatua. Horietan hobekuntzak lortzen ari gara zuzeneko antolakuntza eta lantokietako mobilizazioaren bidez.

Esparru horren barruan, azpimarratu behar da ELAk bultzada eman diola EAEko Ostalaritza Kolektiboaren sektorerako Akordio Markoari, aldizkako kontratu finkoaren erregulazioan eta subrogazio-eskubidean zentratuta, enpleguaren egonkortasuna indartzeko helburuarekin. Kolektibitateen eremurako hitzarmen autonomikoaren alde lanean ere jarraitzen dugu, hezkuntza-sare publikoak zuzenean kudeatzen dituen jantokietako langileen lan-baldintzak parekatu ahal izateko.

Azkenik, etapa honetan identifikatzen dugun defizit garrantzitsuenetako bat Bizkaiko eta Gipuzkoako Bulego eta despatxuen hitzarmenen galera da, baita Nafarroako Ehungintza-ren Merkataritzarena ere. Hitzarmen horiek berreskuratzea epe laburreko lehentasunezko erronken artean egon behar da gure federazioarentzat.

Negoiazioa enpresan eta lantokietan

ELA Zerbitzuak-en negoziazio-jardueraren ezaugarri bereizgarrietako bat lantokiko negoziazioaren garapen sendoa da. Gure federazioa osatzen duten sektore askotan enpresek estatu mailako ezarpena dute, eta horrek zaildu egiten du ELAren negoziazio gaitasuna, autonomiaz gaundiko egituretan dugun ordezkartza lausotu egiten baita. Muga horren aurrean, sendo bultzatu dugu negoziazio deszentralizatua, eta prozesu horietako askotan ELA erakunde sindikal aktibo bakarra da.



Estrategia horri esker, negoziazio propioa duten zentroen kopurua nabarmen handitu da, aurreikusitako hitzarmenen epemugetatik harago. Jarduera horren zati handi bat administrazioak azpikontrataturako sektoreetan kontzentratu da, hala nola kale garbikuntzan, kirol kudeaketan, lorezaintzan, araztegietan eta, bereziki, eraikin eta lokalen garbikuntzan. Azken hauetan soldata arrakalaren aurkako borroka lehentasunezko ardatza izan da.

Esparru horietan garrantzi handiko akordioak lortu ditugu: KPlaren oso gaineke soldata hobekuntzak, lanaldi murrizketak, kirol kudeaketaren kasuan bezala, asteko 35 ordura jais-tea hitzartu baita, eta aurrerapen nabarmenak generoaren ondorioz soldatak parekatzeko, bereziki oso feminizatuta dauden sektoreetan.

Negoiazio-eredu horretan ez da gatazkarik falta izan. Kongresu arteko aldi horretan, ELAk 105 greba sustatu ditu enpresetan eta lantokietan. Bereziki esanguratsuak diren bi adibidek erakusten dute intentsitate hori:

- 9 hilabeteko greba La Moreako (Iruñea) H&M dendan. Bertan, gure lankideek hitzarmen propioa lortu zuten, % 24,7ko soldata igogerarekin, eta hobekuntza nabarmenak lanaldi partzialeko kontratuetan.
- Urtebete baino gehiagoko greba Barakaldoko kiroldegian. Hitzarmen probintzialeko soldatak gaituzten dituzten, 2026an 35 orduko lanaldia izango duen eta lanaldi partzialeko kontratuak dituzten pertsonen lanaldiak luzatzuko dituen akordioarekin amaitu zen.

Duela gutxi garbikuntzako sektoreko hitzarmenak sinatu dira hainbat lurraldetan, eta zentroko negoziazioan soldata arrakala aldarrikatzeak protagonismo pixka bat galdu du. Hala ere, 2025ean negoziazio ziklo berriak irekitzeak lan ildo horri berriro ekiteko aukera ematen digu, gure aldarrikapenen erdigunean soldata ekitatea berriro jartzeko esparru berriak identifikatuz.

Negoiazio kolektiboaren estatizazioa

Gure federazioa azken hamarkadan Espainiako Estatuan bultzatutako negoziazio kolektiboaren estatizazio prozesuaren ondorioz kaltetuenetakoa izan da. José Luis Rodríguez Zapateroren Gobernuak onartutako lan-erreformak estatuko erakunde sindikalen eta Espainiako patronalaren arteko erasoaldi koordinatuari atea ireki zion. Horren helburua probintzia eta autonomia-erkidego mailako hitzarmenak edukiz hustea zen, haien indarraldia estatuko hitzarmenen alde mugituz.

Kasu larrienetakoa Ostalaritza Kolektiboarena izan zen. Bertan estatu mailako hitzarmena inposatzeko saiakera Hego Euskal Herrian lortutako lan baldintzen aurkako eraso zuzena izan zen. Egoera horren aurrean, ELAk salaketa- eta mobilizazio-kanpaina jarraitua abiarazi zuen, eta, horren ondorioz, EAEn eta Nafarroan sinatutako hitzarmenak Estatuko gainetik aplikatzeko lehentasuna aitortzen duen lege-erreforma egin zen. Legegintza-aldaketa hori Euskal Herriko egindako presio sozial eta sindikalaren ondorio zuzena izan zen, eta hori lorpen garrantzitsua da negoziazio kolektiboaren gure eredu propioa defendatzeko.

Hala ere, estatizazioaren mehatxuak bere horretan dirau, eta patronalak sindikalki ahulak diren estatu mailako espazioak esploratzeko helburuarekin jarraitzen du, baldintza prekarioagoak ezartzeko. Oraitzuko bi adibidek argi eta garbi erakusten dute:

Ehungintzako merkataritza-kate handiak biltzen dituen ARTE ekimenak probintzia-hitzarmenetan jasotako baldintzak murriztuko dituen estatu-esparrua eraikitzea du helburu. Ofentsiba horren aurrean, gure federazioak 20 greba egun baino gehiagorekin erantzun du EAEko hainbat lurraldetan, tokiko hitzarmenaren indarraldia eta lan baldintzen duintzea aldarrikatuz.

Ostalaritza Marken kasua ezkutuko estatalizazioaren beste ahalegin bat da, probintzia mailako ostalaritza hitzarmenen aplikazioa saihestu nahi duten sasi-sektoreak sortuz. ELAk estrategia horri aurre egin dio auzitegietan, eta epaileek oraindik ebazpena eman ez duten arren, plantillentzat eskubide hobeak bermatzen dituzten hitzarmenen nagusitasuna defendatzen jarraituko dugu.

Dinamika horien aurrean, hurbileko negoziazio kolektiboaren defentsarekin dugun konpromisoa berresten dugu, prekarietateari aurre egiteko, lantokietan antolakuntza sindikala indartzeko eta Hego Euskal Herriko langileen benetako premiekin bat datozen lan baldintzak borrokatzeko funtsezko tresna gisa.

Negoiazio kolektiboa prestatzeko hobekuntzak

Kongresu arteko aldi honetan aurrerapen handiak egin ditugu negoziazio kolektiboa prestatzeko prozesuen hobekuntzan. Aldaketa nagusietako bat prestakuntza lanak hitzarmenak amaitu baino urtebete lehenago aurreratzea izan da. Aurre hartze horrek ordezkarien inplikazio eta protagonismo handiagoa sustatzeko helburuari erantzuten dio, haien parte hartzea funtsezkoa baita lantokien errealitatean errotutako prozesu sendoak eraikitzeko.

Negoiazio eremu bakoitzak, plantillen zuzeneko ezagutzatik egindako diagnostiko propioa behar du. Horretarako, inplikaturako sektoreetan errotuta dauden militanteek osatutakotalde motore sektorialak eratu ditugu. Talde horiek funtsezko zeregina izan dute prestaketaren fase guztietan: diagnostikoak egitea, aldarrikapenak biltzea eta kontrastatzea, helburuak partekatzea eta negoziazio prozesuaren urrats bakoitzaren jarraipena egitea. Eredu horrek zilegitasun sozial eta sindikala eraikitzeko, eta mobilizazioa eta, beharrezkoa bada, greba presio-tresna gisa eraginkortasun handiagoz aktibatzeak aukera ematen digu. Aurrera eramandako esperientziek eta lortutako emaitzek adierazten digute hainbat alternatiba aldi berean konbinatutako dituen sektore-lantoki estrategia landu behar dugula, bata bestea elikatzen duelako eta militantziarekin modu zuzenagoan lan egiten laguntzen duelako.

Negoiazio kolektiboan genero-ekitatean egindako aurrerapenak

ELAn aurrera eramandako genero-berdintasunaren aldeko antolaketa-prozesuak eragin zuzena izan du negoziazio kolektiboa sortzeko eta gauzatzeko moduan. Onartu dugu genero ikuspegia jasotzen ez duen negoziazio batek gizonen eta emakumeen arteko egiturazko desberdintasunak betikitzen laguntzen duela. Uste sendo horretatik abiatuta, gure negoziazio prozesuak birbideratzen hasi gara, emakume langileen esperientziak, beharrak eta aldarrikapenak gure dinamiken erdigunean jarritz.

Aldi honetan, plan pilotuak jarri ditugu martxan sektore eta zentro jakin batzuetan, hala nola Gipuzkoako ostatu sektorean edo Sodexok Deustuko Unibertsitatean kudeatzen duen lantokian. Esperientzia horien helburua negoziazio prozesua ikuspegi feministatik berre-raikitzea izan da, emakumeen parte hartze aktiboa bermatuz, haien eskaerak jasoz, haien ahalduztze sindikala bultzatuz eta hori guztia euren lan baldintzetan eragina izango duten aldarrikapenetan jasoz.

Metatutako esperientzia oso aberasgarria izan da, bai lortutako emaitzengatik, bai inplikaturako militantziaren indartzeagatik. Hurrengo aldiari begira, aurrera eramandako metodologiak aplikatzeko eremu berriak identifikatu ditugu, negoziazio kolektiboko eredu bidezkoa-goa, inklusiboagoa eta eraldatzaileagoa sendotzeko.



Enplegu-errealitate berriak

Teknologia berrien garapen bizkorra enpresen tipologia eta kontsumo-ereduak eraldatzen ari da, eta horrek eragin zuzena du enpleguan eta lan-baldintzetan. Eraldaketa horiek, erantzun sindikal arinak, koordinatuak eta irauteko bokazioa dutenak eskatzen dituzten erronka garrantzitsuak planteatzen dituzte.

Enpresa tipologia berriei dagokienez, plataforma digitalak nabarmentzen dira bereziki, horietako asko egoitza fisikorik edo enpresa egitura tradizionalik gabeak. Eredu horrek, askotan, ezaugarri hauek ditu: lan harreman prekarioak, autonomo faltsuen erabilera hedatua, langileen legez kanpoko lagapena edo abusuzko baldintzak dituzten azpikontratazioak. Glovo, Uber edo Amazon bezalako enpresek eta haien azpikontratek gaur egun sindikalismoaren esparru arautzaile eta antolakuntza eredu klasikoei aurre egiten dieten lan esplotazioarako modu berriak irudikatzen dituzte.

Errealitate horren aurrean, gure federazioa erantzuten hasi da, ekintza sindikala eta juridikoa uztartuz. Amazonen kasuan, adibidez, legez kanpoko lagapenaren ondorioz lortutako epaiak funtsezkoak izan dira antolaketa sindikaleko prozesuak hasteko eta azpikontratutako plantillen lan eta soldata baldintzak nabarmen hobetu dituzten enpresa hitzarmenak sinatzeko bidean aurrera egiteko. Eraitza positiboak izan dituen bide horrek jarraipena eta errefortzua behar ditu.

Uberren inguruan, Ares Capital eta Moove cars enpresetako plantillek ELArekin antolatzea erabaki dute, eta gaur egun soldaten prekarietatetik ateratzeko eta lanaldiak eta lan ordutegiak hobetzeko greba prozesuari eusten zaio. Esperientzia horiek erakusten dute oso prekarizatuta dauden enpresa ereduetan ere posible dela lanaren antolaketa borrokatzea.

Era berean, kontsumo-ereduen aldaketak, bereziki online salmentaren hazkundeak, merkataritza-sektorearen birmoldaketa-prozesuak bizkortzen ari dira. Azken urteotan kate handietako denda asko itxi egin direla ikusi dugu, eta horrek sektorean enplegua nabarmen galtzea ekarri du. Joera horren aurrean, ezinbestekoa da lanaldi murrizketa lana banatzeko formula gisa aldarrikatzea eta kontsumoaren digitalizazioaren ondorioz sortzen ari diren enplegu moduei aurrea hartzea.

Oro har, agertoki berri horrek antolakuntzaren aldetik egokitzea, erantzun sindikala eta juridikoa sendotzen jarraitzea, eta gaur egun zatiketak eta babesgabetasunak markatutako sektoreetan esku hartzea ahalbidetuko duten sindikalizazio estrategietan sakontzea eskatzen dio gure federazioari.

Prekarietatearen aurkako plana

Prekarietatearen aurkako kanpaina egungo kongresu arteko aldia baino lehen hasi bazen ere, urte hauetan, lehentasunezko lan ildo gisa finkatzeaz gain, ekintza plan egituratuarekin batera egin da. Bultzada konfederala funtsezkoa izan da horretarako, batez ere esku hartzeko eremuak zehatzago identifikatzeko aukera eman diguten prekarietatearen adierazle objektiboen definizioari esker.

Ziklo honen berritasun nagusia izan da prekarietatearen aurkako borroka era sistematikoan integratu dela negozioazio kolektiboaren barruan, bai sektore mailan, bai enpresaren edo lantokiaren eremuan. Sindikatuak prestatutako tresnak eta gidak funtsezkoak izan dira kasu askotan ikusezin diren egoerak detektatzeko, hala nola sexu jazarpenera, arrisku psikosozialak edo, gure federazioaren kasu espezifikoan, lan kargen etengabeko igoera.

Negoziatzen ari diren sektoreko hitzarmenez gain, 170 lan-eremu hautatu ditugu prekarietate-modu desberdinei era espezifikoan heltzeko: 71 negozioazio kolektibo aktiboarekin eta 99

negoiazio irekirik gabe. 2025ean lan ildo hori indartu dugu, sektore bakoitzaren errealitateari lotutako helburu espezifikoak txertatuz sektoreko negoziazio kolektiboaren esparruan.

Txostena itxi den egunean, 3.632 pertsonaren lan-baldintzak hobetu ditugula esan dezakegu, eta horietatik 1.969 emakumeak dira.

Hautatutako eremuetan sartutako neurrien artean, hauek nabarmentzen dira:

- Lanpostu hutsak betetzeko eta ordu osagarriak finkatzeko klausulak, justifikaziorik gabeko kontratazio partzialaren alternatiba gisa.
- Ostalaritzan, ordutegi-erregistro digitalak ezartzeko betebeharra, ordaindu gabeko lanaldi-luzapenak saihesteko.
- 19.600 euroko gutxieneko soldataren ezarpena soldatak LGStik hurbil zeuden sektore eta lantokietan.
- Lan-kargak murrizteko neurriak, besteak beste, kontratazio gehigarriak edo lanaldi-murrizketak.
- Lan-osasunari lotutako klausulak, bereziki plantillen narriadura fisikoa eta psikikoa prebenitzera bideratuak.
- ABLEen erabilerarako mugak, plantillan enplegu finko bihurtzeko klausulak barne.

Etorkizunari begira, lehentasunezko bi erronka identifikatzen ditugu: batetik, prekarietatearen aurkako lana modu sistematikagoan antolatzea sektore bakoitzaren planen barruan; eta, bestetik, aurrerapen horiek afiliazio helburu zehatzekin lotzea, lan baldintzen hobekuntza gure oinarri sindikala indartzeko palanka gisa aprobetxatuz.

Berdintasun planak

Berdintasun-planak tresna estrategiko gisa ulertu behar dira negoziazio kolektiboaren barruan. Elaborazioan zehar enpresek nahitaez aurkeztu behar duten dokumentazioa funtsezkoa izan daiteke lantokietan dauden genero arrakalak zehatz-mehatz islatzen dituzten diagnostiko integralak erakitzeke. Hori posible izan dadin, ezinbestekoa da diagnostiko horiek langileen parte-hartze eraginkorarekin eta benetako akordioekin egitea.

Informazio hori behar bezala interpretatuz gero, antzemandako desberdintasunei zuzenean erantzuten dieten neurriak proposa daitezke. Baina hori gerta dadin, gure atal sindikalen eta lantaldeen inplikazio aktiboagoa behar da, bai eta estrategia feminista argia eta zeharkakoa bultzatzea ere. Horrek esan nahi du negoziazio-prozesuetan emakumeen parte-hartzea sustatu behar dela, banakako eta taldeko ahalduntze-dinamikak sortuz, emakume langileen beharrak eta interesak ekintza sindikalaren erdigunean jartzeko.

Berdintasun-planak ezin dira izapide burokratiko huts bihurtu, eta haien edukiak ezin dira desberdintasun-egoera estrukturala aldatzen ez duten ukitu formaletara mugatu. Egia da, legez, ez dutela akordiorik behar alderdi sozialarekin, eta horrek praktikan eragin sindikalarako gaitasuna kendu du. Horri gehitu behar zaio gure federazioko enpresa askok estatu mailako ezarpena dutela, eta horrek are gehiago zailtzen duela zuzenean esku hartzeko dugun gaitasuna. Ziurrenik, bi faktore horiek, batzuetan, berdintasun planen balio sindikal eta politikoa erlatibizatzen lagundu dute.

Sektore-mailako ekimen batzuk ere bultzatu ditugu, gure lurralde-eremuan planak negoziatzeko derrigortasuna ezartzeko, baina egungo legediak ez du uzten prozesu horiek autonomia- edo probintzia-esparrura lege mugatzen.



Hori esanda, autokritika egin behar da. Ez gara nahikoa baliabide eta arreta bideratzen ari berdintasun planen balio estrategikoa gure militantziarekin lantzeko. Era berean, ez gara negoziazio kolektiboko prozesuetan baliagarriak diren genero-diagnostikoak eraikitzeko funtsezko informazio-iturri gisa duen potentziala baliatzen ari.

Hurrengo aldiari begira, erronka gisa hartu behar dugu berdintasun planei zeharka ekitea, eta negoziazio kolektiboan lanaren zati gisa sartzea, zorrotasun, parte-hartze eta anbizio politiko handiagoarekin, lan harremanak ikuspegi feministatik eraldatzeko funtsezko tresna direla ulertuta.

Laneko osasuna

ELA Zerbitzuak-ek prebentzio eta laneko osasun arloetako 423 ordezkari ditu gaur egun enpresa eta lantokietan. Bere presentzia funtsezkoa da arlo honetan aurrez aurre ditugun erronka ugari erantzuteko, batez ere prekarietate maila altuek eta lan baldintza zorrotzek markatutako sektoreetan.

Aldi honetan prekarietatearen aurka egindako kanpainak agerian utzi du gure sektoreetako laneko osasuneko arazo nagusiak estu lotuta daudela arrisku psikosozialekin, lan kargen igoerarekin eta lan eta sexu jazarpen egoerekin. Azken errealitate hori argiago azaleratu da diagnostikorako tresna espezifikoak ditugunetik, eta, horri esker, eremu hori gure lan ildoen barruan erabateko lehentasun gisa txertatu ahal izan dugu.

Prebentzioaren arloan, oraindik asko dago egiteko. Hala ere, bereziki egin dugu aurrera azpikontratazio publikoaren esparruan. Esparru horretan enpresa emakidadun askok kos-tuak murrizten dituzte plantillak murriztuz, eta horrek langileentzako gainkarga eta laneko osasunaren narriadura dakar. Errealitate horren aurrean, federazioan antolaketa neurri zehatzak aplikatzen hasi gara, hala nola:

- Lanpostu hutsak betetzeko prozedurak.
- Lanaldi partzialak dituzten langileen lanorduak orduak handitzea lan kargak arintze-ko
- Baja medikoen, oporren edo lizentzien kasuan, ordezkapen eraginkorren eskaera.

Neurri horiek enplegu egonkorra eta kalitatezkoa sortzearekin zuzenean lotuta daude, eta datozen urteetan garatzen jarraitu behar dute.

Negoiazio kolektiboko jardunbide egokiei dagokienez, Gipuzkoako Ostatuen Hitzarmena-ren kasua nabarmendu behar da, bertan logelak garbitzen dituzten langileei zuzendutako prebentzio plan espezifiko bat egiteko betebeharra txertatzea lortu baitugu. Plan hori enpresa-batzordeekin negoziatu eta adostu behar da, eta, besteak beste, lanaldi bakoitzeko garbitu beharreko gelen ratio maximoa ezartzen du. Kolektiboaren aldarrikapen historikoa da, eta esperientzia hau beste lurralde batzuetara zabaltzea da gure helburua.

Kale garbikuntzako sektorean, gure zerbitzu juridikoek hildako animalien manipulazioari da-gokionez irabazitako epaia azpimarratu behar dugu. Ebazpen judizialaren arabera, zeregin hori ezin zaie kale garbikuntzako langileei esleitu, prestakuntza espezifikoaren duten enpresa espezializatuak baizik. Gure kideen osasuna eta segurtasuna babesten dituen mugarria da.

Arrakastaz esku hartu dugun beste eremu bat estres termikoari lotutako arriskuena izan da, hainbat enpresatan plantilletan dituzten ondorioak arintzeko ekintzak gauzatu.

Azkenik, aipamen berezia merezi du lan istripuen eta gaixotasun profesionalen kasuetan laguntzen espezializatuta dagoen Bidelagun Fundazioaren lanak. Aldi horretan lortu dituen lorpen nabarmenen artean hauek daude:

- Mercadonaren aurkako epaia kaleratze baliogabearengatik, ordezkari sindikal baten aurkako jazarpen sistematikoaren kasu baten ondoren.
- Lan-istripuztat hartu izana, prestazioen errekarguarekin, Leroy Merlinen aurrean, langile batek izandako gertakari larri baten ondoren.

Aurrerapen horiek guztiek berresten dute lan osasunaren arloko lan sindikala funtsezkoa dela, kalte fisiko eta psikologikoak prebenitzeko ez ezik, baita plantillek euren eskubide oinarritzekoak defendatzeko duten boterea indartzeko ere.

5. Gure erronka hurbilenak

Kongresu aldi berri honetan, Zerbitzuak Federazioak erronka batzuei egin behar die aurre, eta erronka horiek markatuko dute bere antolakuntza eta agenda sindikala. Plangintza zorrotza, konpromiso kolektiboa eta gizarte-, lan- eta antolaketa-errealitate berrietara egokitzeko gaitasuna eskatzen duten erronkak dira.

*** Negoziazio kolektiboko gutxieneko soldata**

Konfederazio mailan, hilean 1.600 euroko gutxieneko soldata 14 ordainsaritan ezartzeko helburua ezarri dugu, hau da, 22.400 euro urtean. Zifra hori marra gorria izan behar da negoziatzen ditugun hitzarmen guztietan, salbuespenik gabe. Erronka handia izango da gure federazioarentzat, batez ere sektore feminizatueta edo oso prekarizatueta. Horretarako, funtsezkoa izango da gure ordezkariekin lan egitea, aldarrikapen hori barneratu eta euren egin dezaten. Esparru estatalizatuenetan, zentro zehatzak identifikatu beharko ditugu, helburu horrekin berarekin negoziazio prozesuak hasteko.

*** Soldata arrakalaren zentraltasuna berreskuratzea**

Azken urteotan, soldata arrakalaren aldarrikapenak protagonismoa galdu du, batez ere historikoki borroka horren zati handi baten erdigunea izan duten sektoreko hitzarmenak indarrean daudelako, hala nola garbikuntzakoak. Aurrean negoziazio prozesu berriak daude: la ikusita, bandera horri indarrez heldu behar zaio berriro, eta hasieratik txertatu behar da diagnostikoetan eta aldarrikapen-plataformetan. Aldi berean, azken aldi honetan jorratutako negoziazio kolektiboaren bolumenak beste ardatz batzuk lehenestera behartu gaitu, eta hori zuzendu egin behar dugu.

*** “Jaietan denok jai”**

EAE da oraindik ere merkataritzako eta azalera handietako langileek igande eta jaiegunetan atsedeen hartzeko eskubidea aitortuta duten lurralde bakarra. Nafarroako egoera bestelakoa bada ere, Estatuko gainerako lurraldeetako baina hobea izaten jarraitzen du. Konkista horri lehentasun sindikal gisa eutsi behar zaio, eta presioa suspertu behar dugu, berme hori betetzen ez duten saltoki txikien aurrean ere.



*** Plataforma digitalak**

Plataforma digitalei, hala nola Amazoni eta Uberri, lotutako enplegu modu berriek, hasitako estrategian sakontzen jarraitzea eskatzen dute. Amazonen azpikontratetan lortutako aurre-
rapenak abiapuntu ona dira, baina enpresa eredu horretan lan egiten dutenengana iristea
ahalbidetuko diguten antolakuntza modu berriei buruz hausnartu behar dugu. Errealitate
hauetan kontaktua, ordezkartza eta ekintza sindikala berritu beharko dugu.

*** Telelana eta antolaketa sindikala**

Telelanaren hedapena gure lan sindikaleko metodo tradizionalak desafiatzen ari da. Lantokietan presentziarik ez dagoenez, antolakuntza eredu sakon berrikusi behar da, batez ere
bulegoetan, ingeniari-tza-, aholkulari-tza- edo telemarketin-enpresetan. Esparru horietan
eraginkorrak izan nahi badugu antolakuntza eredu birpentsatu eta telelanaren egiturarekin
nola lagundu, ordezkatu edo antolatu pentsatu behar dugu.

*** Lanaldiaren murrizketa**

Lanaldiaren murrizketak funtsezko lekua izan behar du negoziazio kolektiboan. Gure federa-
zioko sektore askok urteko 1.730 orduak gaintzen dituzte, eta estatalizatuek are gehiago.
Gure helburua urtean 1.700 ordutik beherako lanaldiak ezartzea izan behar da, bizi-kalitatea
hobetzeko eta enplegua banatzeko funtsezko elementu gisa.

*** Berdintasunerantz antolatu: lelo berria**

Aurreko kongresuan “arrakalatik berdintasunera” aurrera egitea proposatu genuen. Etapa
berri honetan, begirada zabaltzeko nahi dugu. Gure helburua egiturazko desberdintasuna ja-
saten duten guztiei baldintza berdintasuna bermatzea da, eta, horregatik, errealitate hauek
ekarri behar ditugu ekintza sindikalaren erdigunera:

- Langile arrazializatu eta/edo migratuen behar eta aldarriak
- Genero-disidenteak, eredu heteropatriarkalarekin bat ez etortzeagatik baztertuak
izaten jarraitzen dutenak.
- Dibertsitate funtzionala duten pertsonak, gaur egun ere oztopo askori aurre egin
behar dietenak.

Lan honek ez du atzerapenik onartzen. Zor ordaingabea da, eta gure erakundeak irmoki eta
konpromisoz kitatu behar du.

Azken aintzatespenak

Antolakuntza eta lan sindikal handiko urteak izan dira. Negoziazio kolektibo bolumen handia
izan dugu, gatazka iraunkorren eta greba ausarten protagonista izan gara, eta berme maila
handia eta eduki anbiziozoak dituzten hitzarmenak lortu ditugu.

Afiliazioaren oso hazkunde esanguratsua ere bizi izan dugu, gure federazioari egunero sos-
tengua ematen dion sare militantea zabalduz. Aintzatespen berezia egin nahi diegu ETEe-

tako gure arduradunei, haien lana funtsezkoa izan baita bai ordezkaritzan bai afiliazioan egindako aurrerapenetan.

Era berean, eskerrak ematen dizkiegu hainbat arlotatik Zerbitzuak-en eguneroko lana ahalbidetzen duten guztiei:

- Zerbitzu Juridikoak
- Lan Osasuneko Kabinetea
- Bidelagun Fundazioa
- Arlo eta departamentu konfederalak
- Negoziazio kolektiboko kabinetea
- Komunikazio-kabinetea
- Informatika departamentua
- Administrazio langileak

Eskerrik asko guztioi, mila esker benetan. Gure federazioa osatzen duten sektore eta lurraldeetan presentzia, konfrontazio eta proposamen maila altuari eustea lortu dugu.

Zerbitzuak-eko Batzorde Iraunkorraren izenean, eskerrak eman nahi dizkiegu delegatu eta afiliatu guztiei, urte bizi hauetan izan duzuen konpromisoarengatik eta parte hartze aktiboarengatik. Zuen inplikazioa funtsezkoa izan da lortutako aurrerapenatarako eta gure sektoreetako lan errealitatea eraldatzeko gaitasuna duen federazio indartsuari eta borrokalariari eusteko.

Horregatik guztiagatik, eta txosten honek egindako lan kolektiboa zintzotasunez eta zorrotasunez islatzen duelakoan, kudeaketa-txosten honen aldeko zuen botoa eskatzen dizuegu.

EBAZPENAK

1 >>>

ANTOLAKUNTZA, INOIZ BAINO BEHARREZKOAGOA

ELAren Zerbitzuak Federazioaren 10. Kongresuaren leloa – Berdintasunerako antolatu – ez da kasualitatea. Izan ere, azken kongresutik hona egoera sozioekonomikoan gauza handirik aldatu ez den arren, gero eta agerikoagoak dira mundu mailako krisi sistemikoaren eraginak.

Azken urteetan, kapitalismoak urrats bat gehiago eman du bere ofentsiban, eta lan-munduan aldaketa sakonak eragin ditu enpresen automatizazio-prozesuen, enpresa-kultura berriaren, telelanaren zein digitalizazioaren bidez. Langileon eskubideak murrizten eta mugatzen ari dira automatikoki, lan-mundua gero eta prekarioagoa bihurtuz.

Gainera, krisiek (ekonomikoak, klimatikoak, teknologikoak...) lan-munduan dituzten ondorioek kolektibo ahulenak zigortzen dituzte gehien, haien bizitza are zaurgarriago bihurtuz. Prekaritateak haien eguneroko errealitate osoa blaitzen du: lan-munduan sartzeko zailtasunak, diskriminazioak, babes sozialik eza, aldi baterako kontratuak, soldata baxuak, eta abar.

Horregatik guztiagatik, testuinguru honetan langile klase osoaren defentsa irmoa bermatzeko, inoiz baino beharrezkoagoa da langile klasearen antolakuntza sendotzea. Hori lortzeko egin beharrekoa desberdina izango da ordezkartza dugun lantokietan eta ordezkartzarik ez dugunetan.

Alde batetik, ordezkartza dugun sektore, enpresa edo lantokietan antolakuntza sendotzeko sindikalizazio prozesuan sakondu behar dugu, egiten ari garen lanaren jarraipena bermatuz.

Sindikalizazio prozesua aurrera eramatearekin batera, militanteen parte-hartzea bultzatzeko mekanismoak garatu behar ditugu, eta ekipoen funtzionamendua optimizatzeko neurriak hartu, betiere militantziarekin egiten dugun lana finduz.

Bestetik, ordezkartzarik ez dugun sektore, enpresa edo lantokietan, estrategia berriak garatu behar ditugu, egoeraren diagnostiko zehatzak egin ahal izateko, ordezkartza sindikala lortzeko planak diseinatzeko, eta antolakuntza eredu berriak aztertu eta gauzatzeko.

Antolakuntza lan hau guztia zaildu egiten digu kapitalismoak garatzen ari den lan egiteko modu gero eta atomizatuago eta indibidualizatuago honek. Lehen erabiltzen ziren estrategiek ez dute zertan balio baldintza berri hauetan. Horregatik, ezinbestekoa da telelanaren, digitalizazioaren eta lan-eredu aldakorren aurrean sindikalizazioa nola eraman aztertzea, gaur arte erabili ditugun ereduak birpentsatuz eta behar diren doikuntzak eginez. Teknologia berrietaz baliatu gaitezen antolakuntza tresna bihurtuaz, ez daitezen soilik esplotaziorako tresna izan.

Gu sinestuta gaude sektore atomizatueta ere langileak antolatu daitezkeela. Horretarako, beharrezkoa da antolakuntza eredu eraginkorrak sustatzea: alde batetik, Zerbitzuak Federazioan lan egiten dugun sektore guztietan antolakuntza egokitzeko beharrezko egiturak sendotuz; eta bestetik, hainbeste arrakasta izan duten lan-talde dinamizatzaileak edo talde motoreak sektore gehiagotara zabalduz.

ELAren antolakuntza lana hobetzeko, ondoko helburu estrategikoak eta ekintza-plana jasotzen ditu Zerbitzuak Federazioko kongresuak:

1. Langileon antolakuntza indartzeko mekanismoak hobetu
 - Hauteskunde sindikalak lantzen ari garenean, edo lantzeaz daudenean, aurretik zehaztutako lan-plan batekin militanteak sortzeari lehentasuna emango diogu, eta ditugun militanteen formazioa ere sustatuko dugu.
 - Diagnostiko tresnak landuko ditugu eta ordezkariak erraz erabiltzeko moduan egokituko ditugu, lan sindikalerako sistema eta baliabide guztiak ondo azalduz. Teoria gehiago landuko dugu, lan praktikoa errazago eta hobeto aurrera eramateko.
 - Ordu sindikalen erabilera estrategikoa bultzatzeko mekanismoak garatuko ditugu negoziazio kolektiboaren bitartez: gure hitzarmenetan delegatuen ordu sindikalak gehitzea, orduen akumulazio eskubidea eskuratzeko, asanbladetakako orduak bermatzea edo hobetzea, liberatuak eskuratzeko eskubidea txertatzea, eta abar.
 - Federazioan horren garrantzitsuak diren ekipoak garatu, indartu eta sektore guztietara zabalduko ditugu. Aldi berean, negoziazio kolektiboan parte-hartzea sustatzeko martxan jarritako talde-motoreen pultsoari eutsi behar diogu eta datozen urteetan negoziatzea tokatzen zaigun hitzarmen sektorial guztietan hauek aktibatu behar ditugu.
2. Sindikalizazioa zabaltzeko plangintza integrala garatu
 - Kolektibo zaurgarrienekin (gazteak, migranteak, desgaituak, emakumeak, sexu-genero identitate disidenteak) estrategia bateratu bat definituko dugu.
 - Sektoreen izaeraren arabera erantzun sindikala egokituko dugu.
3. Militantzia aktiboa sustatu eta parte-hartze dinamikoagoa bultzatu
 - ELAren kidego sindikalaren kohesioa areagotuko dugu.
 - Sindikalizazioaren garrantzia barneratzeko prestakuntza eta ekintza-planak abian jarriko ditugu.

Testuinguru sozioekonomiko zailean gauden honetan, ELAren Zerbitzuak Federazioak argi dauka antolakuntza dela giltzarria langileen eskubideak defendatzeko eta aurrera egiteko. Lan-munduaren eraldaketa sakonen aurrean, ezinbestekoa da sindikalgintza berritzea, militantzia indartzea eta borroka kolektiboa sustatzea.

Horregatik, 10. Kongresu honen bidez, langile klase osoaren defentsa irmoa bermatzeko konpromisoa berresten dugu, gure antolakuntza eredu indartuz eta borrokaren bidez eragin-eremu berriak zabaltzeko apustu irmoa eginez.



2 >>>

BERDINTASUNERANTZ ANTOLATU

ELAren Zerbitzuak Federazioaren 10. Kongresuak “Berdintasunerantz antolatu” leloa aukeratu du. Ez da hautu huts bat, ezta esaldi sinboliko bat ere: testuinguruak berak agintzen digu norabide horretan sakontzea. Izan ere, gaur egungo lan-merkatuan langile migratuek gero eta presentzia handiagoa dute, eta aurreikusten da joera horrek gora egingo duela datozen urteetan. Aldi berean, faxismoaren oldarraldia ari gara pairatzen, eta uste sendoa dugu berdintasunaren aldeko antolakuntza sendotzea, funtsean, antolakuntza antifaxista eraikitzea dela.

Azken lau urteetako ibilbidean, gure federazioaren argazkia berrikusi eta aztertu behar dugu. Emakumeen zein langile migratuen presentziak gora egin du bai gure afiliazioan baita delegatuetan ere, aurreko kongresuan baino 900 afiliatu migratu gehiago ditugu federazioan, eta horietatik %56-a emakumeak dira. Langile klasearen beharrei erantzuteko antolatzea denez gure helburua, bide zuzenetik goazela iruditzen zaigu, baina hurrengo lau urtetan apustu honi eustea eta sakontzea proposatzen dugu.

Era berean, orain lau urteko kongresuan soldata-arrakalaren inguruko ebazpena onartu genuen. Uste dugu ebazpen hura berreskuratu behar dugula eta, nahiz eta azken urteotan albo batera utzi izan dugun, 2025eko ebazpenean gaiari berriz zentralitatea eman nahi diogu. Hala ere, ez gara soldata-arrakalaren inguruko eztabaidara mugatuko: oraingo kongresu honetan berdintasunaren gaia bere osotasunean ulertu eta langile klaseak bizi dituen zapalkuntza intersektionalak landu nahi ditugu.

Langile migratuen eta emakume langileen egoera prekarizatua lan-merkatuan agerikoa da, eta horren aurrean antolakuntza sindikala eta soziala ezinbesteko tresna bilakatzen da. Era berean, egiaztatzen ari gara gure diskurtsoak eta lidergoak galera bat izan dutela soldata-arrakalaren inguruko eztabaidan. Hortaz, berriro ere gaiari zentralitatea ematea dagokigu, eta horretarako ikuspegi zabala hartu behar dugu: arrakala ez da soilik soldatetan ematen, baita kontratazioan ere. Zentzu horretan, berdintasun planak eta erregistro salarialei buruzko analisiak berreskuratu behar ditugu eta informazio iturri gisa landu. Analisi horietan langile migratuen eta arrazializatuen egoera irakurtzeko balio-esparru espezifikoak sortzeko aukera aztertu behar dugu.

Horrez gain, funtsezkoa da kapitalak lanpostuei ematen dien balio monetarioaren inguruko pedagogia lantzea, bereziki langile prekarioenekin. Langile horiek soldata baxuko lanpostuak estaltzeak eta haiek emakume, migratu, arrazializatu edo disidente izateak ez daude bananduta: zapalkuntzek gurutzatzen dituzte.

Hortaz, ebazpen honen bidez berresten dugu gure apustua: sistema honek bazterretara bultzatzen dituen langileen beharrak erdigunera ekartzea da gure xedea. Langile horien eskubide eta egoerak defendatu eta artikulatzea federazio honen eguneroko borrokaren parte izan behar du.

Gure helburua argia da: bazterretan dauden langileen beharrak jasotzea eta erdigunean jartzea. Horretarako, baditugu jada zenbait baliabide eta tresna erabilgarri, eta horiek

egokitu, berritu eta balioan jarri nahi ditugu. Hona hemen ELAren Zerbitzuak Federazioko kongresuak hartzen dituen konpromiso nagusiak:

Pertsona migratuen eta/edo arrazializatuen berdintasunaren aldeko lanari dagokionez:

- Diagnostiko tresnak egokitu eta balioan jarri. Balioan jarri behar ditugu eskuartean ditugun prekaritateari buruzko inkesta eta materialak, eta, era berean, moldatu egingo ditugu errealitate berriei erantzuteko (adibidez, langile migratuen hizkuntza-auziak bermatuz edo galdera zehatzagoak txertatuz). Diagnostiko horietatik eratorritako beharrak lehentasunezko gai bihurtuko ditugu gure lan- plan zein plataformetan.
- Formakuntza eta kontzientziakuntza. Migratzaileen erregularizazio prozesuari buruzko prestakuntza-saioak antolatuko ditugu Zerbitzuakeko militante guztiekin, gai honi buruzko gutxieneko ezagutza bat izan eta erantzun egokiagoak emateko. Gai honen inguruko kontzientzia politikoa eta soziala lantzea funtsezkoa da borroka sindikal eraginkorra egiteko.
- Elkarlana ekintza sozialarekin. Eskualde desberdinetan ekintza sozialak lantzen dituen emakume eta pertsona migratu eta arrazializatuen taldeekin harremanak eta elkarlana indartuko ditugu. Federazioa talde hauekin aliantza arituko da, esperientzia eta ezagutza kolektiboa elkarbanatzeko.
- Parte-hartzea bermatu. Emakumeen, migratuen, arrazializatuen eta oro har bazterretako langileen parte-hartzea bermatuko da federazioaren prozesu guztietan: hauteskunde sindikaletan, negoziazio kolektiboetan, erabaki foroetan... Antolakuntza benetan eraginkorra izateko, ezinbestekoa da langile guztien ahotsa entzungo den espazioak bermatzea.

Soldata-arrakalarekin amaitzeko beharrari dagokionez:

- Soldata-arrakalari buruzko eztabaida berriro erdigunean jartzea, bai barne lanketan, baita kanpo lanketa eta gizarte mailan ere. ELAko militanteak trebatzea soldata-arrakala kontzeptuaren atzean zer dagoen uler dezaten, eta argudioak ematea lantokietan, eta, bereziki, kaltetutako emakumeen artean, arrakala existitzearen kontzientziakuntza zabaltzeko.
- Balio bereko lanen arteko arrakala motak identifikatzea, ez soilik soldata-izaerakoak, baita beste arrazoi batzuetatik ratorritakoak ere, hala nola lanbide-kategoria desberdinak erabiltzeagatik, kontratuen partzialtasunaren eraginagatik, eta abar.
- Arrakalen aurkako aldarrikapenei zentralitatea ematea eta pairatzen duten pertsonen antolakuntza eta mobilizazioa sustatzea.

Langile klaseak bizi dituen zapalkuntzak ez dira isolatuak, gurutzatuak baizik. Eta intersektionalitate hori kontuan hartzen ez duen sindikalismoak ezingo die benetako erantzunik eman gaur egungo erronkei. Horregatik, 10. Kongresu honetan berdintasunaren aldeko konpromisoa berresten dugu: borroka horretan sakonduz, langile migratu, arrazializatu, emakume eta bestelako identitate disidenteen ahotsa bermatuz eta sistema honek bazterretara bultzatzen dituen horiek gure antolakuntza sindikalaren erdigunera ekarri.



**LANGILERIA ANTOLATU,
GIZARTEA ERALDATU**

MÁS SINDICATO, MÁS VIDA

Federazio honek antolakuntza ereduan sakonduz eta borroka sindikala eguneratuz, langile klase osoaren eskubideak defendatuko ditu, eta faxismoaren aurrean, berdintasunean oinarritutako antolakuntza izango da gure erantzunik irmoena.

3 >>>

DENOK IRABAZTEKO

Aurreko kongresuan, negoziazio kolektiboari buruzko ebazpena haren estatalizazioaren ondoriozko arazoetan eta une horretan zegoen blokeoan zentratu zen. Testuinguru hartan, berritu gabeko 76 hitzarmen sektorial inguru zeuden eta zailtasun handiak genituen negoziazio kolektiboak desblokeatzeko, batez ere ELAk gehiengo osoa zuen sektoreetan. Negoziazio kolektiboaren arloan definitu genituen marra gorriek, hala nola erreformaren aurkako klausulek, oso KPI altuko testuinguruak, zailago egiten zuten asmo handiko edukiak lortzea.

Hala ere, gatazkek eta grebek markatutako kongresu arteko aldiaren ondoren, egoera nabarmen aldatu da. Gaur, hitzarmen gehienak berrituta, erronka berri eta asmo handikoak planteatzen ditugu lan eskubideen defentsan eta aberastasunaren benetako birbanaketan aurrera egiten jarraitzeko.

Planteamendu berri horren funtsezko ardatzetako bat hitzarmen kolektibo bakoitzean 1.600 euroko gutxieneko soldata ezartzeko proposamena da, baldintza ukaezin gisa. Aldarrikapen hori ez da soilik zifra gisa sortu, aberastasuna birbanatzearen aldeko apustu sendo gisa baizik, eta gero eta prekarioagoa eta desberdintasun handiagokoa den errealitateari erantzuteko: pobrezia hedapena, soldata arrakalaren igoera, bizitzaren garestitze orokorra, etxebizitza lortzeko zailtasunak, eta hilabete amaierara iristeko benetako arazoak.

Atalase hori ezartzeak ez dio familia-unitateari lotutako ikuspegiari erantzuten, bizitza duina eskubide indibidual gisa bermatzeko beharrari baizik, pertsona bakoitza eskubideen subjektu oso gisa aitortuz. Ildo horretan, uste dugu proposamen horrek irakurketa intersektionala ere jaso behar duela, genero-ikuspegia, arraza-analisia, genero-disidentzia edo dibertsitate funtzionala barne.

Gure federazioak negoziazio kolektiboaren arloan duen errealitatea askotarikoa da, eta, beraz, jarduketa eremuaren arabera bereizitako estrategiak eskatzen ditu:

- Estatalizatutako sektoreak oso prekarizatuta daude, eta ELAren eragin-ahalmena oso ahula da egungo negoziazio-espazioetan.
- Hego Euskal Herrian negoziatzen diren sektoreetan ELAk edukietan eragiteko eta negoziazio agenda markatzeko duen gaitasuna oso garrantzitsua da.

Lehenengoetan, gure estrategia konfrontaziorako eta negoziaziorako espazio alternatiboak irekitzera bideratu behar dugu, sindikatuak jarduteko gaitasun handiagoa izan dezan, hala nola enpresa edo lantoki eremuak. Bertan, modu zuzenagoan eta baldintza zehatzetara egokituz landu ahal izango ditugu edukiak. Prekarietatea sortzen duten elementuak lantzea plantillak ahalduntzeko bide garrantzitsua izan daiteke.

Bigarren taldean, sindikatuaren eragiteko gaitasuna erabakigarria den horretan, negoziazio sektoriala eta enpresan edo lantokian alternatiba osagarriak uztartzeko ildo sendoan sakontzen jarraitu behar dugu.

Bi kasuetan, ezinbestekoa da estrategia argiak, antolatutako eta eremura egokituak garatzea, ezarritako helburuetarantz aurrera egiteko.



Horri dagokionez, federazioak erabaki politiko argia hartu du: 1.600 euroak ezartzea erreferentziazko gutxieneko soldata gisa eta negoziazio kolektibo orotan marra gorri gisa. Horrek aldaketa nabarmena dakar hitzarmenen berritzei ekiteko moduan. Jakin badakigu, gaur-gaurkoz, gure sektoreko hitzarmen askok zifra horren azpitik dauden lanbide-kategoriak dituztela, eta, kasu batzuetan, zifra horretatik oso urrun daudenak.

Erabaki horrek esan nahi du ELAk ez duela atalase horretara iristen ez den hitzarmenik sinatuko, beste une batzuetan beste elementu batzuk landu ditugun bezala, hala nola hitzarmenen aplikazio eza.

Erabaki hori jardunbide sindikal koherente bihurtzeko, kongresu honek lan plan zehatz eta parte hartzaile hau aurreratzeko konpromisoa hartu du.

- Oinarrizko lana eta pedagogia sindikala. Ezinbestekoa da erabaki hori lehenik delegatuekin lantzea, ondoren afiliazioarekin eta plantilla osoarekin lantzeko. Marra gorri horren jabetze soziala azaldu, eztabaidatu eta sortu behar dugu, partekatua eta modu kolektiboan defendatua izan dadin. Sektorearen diagnostikoak eta gure ordezkaritza mailak hitzarmena ez sinatzeko aukera aurretik jartzera eraman behar gaitu, azkenean lortzen diren edukietan gure jarduera sindikalak ziurrenez eragina izango badu ere. Egoera horien aurrean, estrategia zehaztuta eta planifikatuta izan behar dugu, sinatu ezean gure lan alternatiba lantzeko.
- Negoziazio-prozesuak aldeztu aurretik hasia. Horretarako, prestaketa gutxienez urtebete lehenago hasia proposatzen dugu, diagnostikorako tresnak aktibatuz, parte hartzeko prozesuak sustatuz, marra gorriari buruz eztabaidatuz eta balizko gatazkei aurre egiteko beharrezko baldintzak prestatuz.
- Komunikazio-kanpaina indartsua egitea. Bere garaian 1.200 euroko erreferentziarekin egin genuen bezala, 1.600 euroko zifra erreferente kolektibo gisa landu behar dugu: informazio orri guztietan eta federazioaren materialetan sartu, eta espazio guztietan ikusarazi, helburu sindikal partekatu gisa.
- Gainerako sindikatuak baldintzatzea. Jendearekin lan sakona egiteak eta gure marra gorriak modu eraginkorrean sozializatzeko presioa eragin diezaike gainerako erakunde sindikalei. Gure jarreraren koherentziak eta sendotasunak zaildu egin ditzake 1.600 euroko muga betetzen ez duten akordioak.
- Konpromiso kolektiboa sortzea. Azkenean negoziazio mahaian erreferentzia hori lortzen ez bada, gure afiliatuak ez sinatzeko erabakia ulertzen, partekatzen eta babesten dutela bermatu behar dugu, alternatibak garatzeko konpromiso aktiboa hartuz.

1.600 euroko gutxieneko soldata ezartzeko proposamena ez da keinu isolatu edo sinbolikoa. Aberastasuna benetan birbanatzeko, egiturazko prekarietateari aurre egiteko, soldata arrakalari heltzeko eta lan duina gizarte bidezkoagoaren oinarri gisa jartzeko apustu estrukturala da.

Ebazpen honek konpromiso sendoa eta ibilbide-orri argia jasotzen ditu. Kontua ez baita bakarrik hitzarmenak sinatzea: denok irabazteko beharrezkoak diren baldintzak sortzea da. Hori da federazio honen funtsa, eta hori da antolakuntzatik eta borroka partekatutik sendotu behar dugun indarra.

4 >>>

ESTATALIZAZIOAREN AURREAN,
ESPARRU PROPIOAREN DEFENTSA

Negoiazio kolektiboaren estatalizazioa izan da, eta izaten jarraitzen du, gure federazioak aurrean duen egiturazko erroka handienetakoa. Horregatik, kongresu honek ardatz horri lehentasun estrategiko gisa eusteko beharra berresten du, arazoa ez baitago inondik inora konponduta. Are gehiago, estatalizazioak gure eredua baldintzatu eta arriskuan jartzen du. Duela urte batzuk bestelako egoera batean geundela egia den arren –argi eta garbi esaten genuenean Ez gaitzazue Madrilen saldu!–, mehatxuek bere horretan dira, eta horiei aurre egiteko estrategiak eguneratu, egoerara egokitu eta indartu egin behar dira.

Memoria egitea ez da ariketa nostalgikoa, tresna politikoa baizik. Jose Luis Rodriguez Zapateroren lan-erreforma probintziako eta autonomia-erkidegoko negoziazio kolektiboaren aurkako eraso izan zen. Harrezkero, estatuko sindikatuak eta Espainiako patronalak esparru propio horiek edukiz husteko erasoaldia hasi zuten. Ostalaritza Kolektiboaren kasua bereziki argigarria izan zen: sektore osoak ikusi zuten euren negoziazioa estatuko hitzarmen atzerakoiagoek desplazatzen zutela.

ELA izan zen, orduan, salaketa, mobilizazio eta konfrontazio kanpaina bultzatu zuena. Kanpaina horrek emaitzak eman zituen. Aurrekoa indarrak gabe uzteko eta EAEko eta Nafarroako hitzarmenek Estatuko aldean lehentasuna dutela berriro aitortzeko erreforma berria onartu zen. Garaipen hori ez zen kasualitatea izan: estrategia sindikal iraunkorraren, lan antolatuen eta presio sozialaren emaitza izan zen. Beraz, borroka hura aldarrikatu behar dugu, ez autokonplazentziatik, ekintza kolektibotik bakarrik lor daitekeenaren adibide gisa baizik. Izan ere, guk egiten ez badugu, ez du inork egingo.

Estatalizazioa ez da ondorio tekniko edo ustekabekoa: erabaki politikoa da, sindikalismo borrokalaria indartsua den negoziazio espazioak ahultzea bilatzen duena, lan baldintzak prekarizatzen diren eta konkistatutako eskubideak lausotzen diren beste batzuekin ordezkaturik. Gure esparru propioetan negoziatzeko eskubidea ezabatzean, zuzenean erasotzen zaio langile klaseak antolatzeke eta erabakitzeko duen gaitasunari.

Estrategia horren ondorioak bereziki nabariak izan dira enpresa-talde handiek eta estatalizazioak palanka prekarizatzaile gisa jarduten duen hainbat sektoretan: ARTE; ehungintzako kate handiak, Jai egunetan denok jai ekimenaren aurkako dinamika, Ostalaritzako Markak, edo Saltoki Handien estatuko hitzarmenaren erabilera orokorra, baita baldintza nabarmen hobeak dituzten probintzia-hitzarmenak dauden eremuetan ere.

Estatuko akordio bidez lan-baldintzak prekarizatzea ez da soilik sektoreetan gertatzen, enpresetan ere baditugu adibide argiak, hala nola Mercadonan, Primarken edo Dia Supermerkatuetan.

Nafarroan, gainera, tokiko patronalek negoziazioa uzteak hutsune kezagarria sortu du, eta hori arretaz aztertu behar dugu eta proposamen sindikal argiekin egin behar diogu aurre.

Gure federazioa negoziazio kolektiboaren estatalizazioak kaltetutakoetako bat izan da, baina erantzuteko orduan ere protagonista izan da. Ebazpen horrek berretsi egiten du benetako



alternatibak eta konfrontazio-espazio eraginkorrak bilatzeko konpromisoa, estatalizazioak eskubideetan aurrera egitea eragozten duen lekuetan.

Plangintza sindikala funtsezkoa da. Arriskuak aurreratuko dituen eta negoziazio esparru egokiak identifikatzea ahalbidetuko digun plangintza estrategikoaren bidez soilik babestu eta indartu ahal izango ditugu gure negoziazio esparruak.

Gaur egun, oraindik eremu ilunak daude gure federazioan, eta sektore horietan erreferentzia Estatuko hitzarmenak izaten jarraitzen du. Telemarketina, Saltoki Handiak, Segurtasun Pribatua, Aholkularitza- eta Ingeniaritza-enpresak, Ehorztetxeak, Ostalaritza Kolektiboa edo Bankuak, besteak beste. Sektore horietako batzuetan, hala nola ELA gehiengoa den Ostalaritza Kolektiboan edo Ehorztetxeetan, dagoeneko esparru autonomikoko hitzarmenak lortzeko lanean ari gara. Estatuko sindikatuaren presentzia indartsuagoa den beste batzuetan oso zaila da Autonomia Erkidego edo probintzia mailako negoziazioa bultzatzea, eta azkenean langileak dira estrategia horren eta hitzarmen horien ondorioak ordaintzen dituztenak.

ELAk sendo erantzun du: ARTERen estrategia estatalizatzailaren aurrean, sektorekako grebak bultzatu ditugu; Ostalaritzako Marken aurrean, borroka arlo judizialera eraman dugu, aldekoa izango dela espero dugun sententzia baten zain, eta, adibidez, Segurtasun Pribatua edo Lorezaintza bezalako sektoreetan, lantokiko hitzarmen ugari estatuko hitzarmenen edukien oso gainera negoziatu ditugu, negoziazio alternatibak sustatuz. Gure ildoak argia da: estatalizazio saiakera dagoen tokian, sindikatuaren erantzuna egongo da.

Ildo horretan, kongresu honek konpromiso argi hauek hartzen ditu estatalizazioaren aurkako gure borrokari jarraipena emateko:

- Gure ordezkariekin pedagogia sindikala egitea, estatalizazioaren ondorioak, negoziazio esparru atzerakoiak ezartzeko arriskuak eta esparru propioak indartzeko beharra azalduz.
- Gatazkak plangintza estrategikoarekin aktibatzea, patronalaren erasoei aurre hartuz, antolaketa-indarra sortuz eta indar sindikala metatuz, behar den tokian aurre egiteko.
- Benetako negoziazio alternatibak bilatzea, modu berezian enpresetan edo lantokietan mahaia irekiz, eta hitzarmenetako puntu ahulenen gaineko barne kontrolak ezarri (adibidez, gaizki araututako malgutasun klausulak).
- Zerbitzu Juridikoekiko koordinazioa indartzea, batez ere estatalizazioaren aurkako borroka arlo judizialean ere gertatu behar den sektoreetan, ekintza sindikala eta legezko ekintza uztartuz.

Estatalizazioak benetako mehatxua izaten jarraitzen du, bereziki patronalek eta estatuko sindikatuak behera egiten duten hitzarmenak ezartzeko lur emankorra aurkitzen duten sektoreetan. Baina bildutako esperientziak erakusten digu borrokarekin, antolaketarekin eta estrategiarekin eraso hori geldiarazi eta irauli daitekeela. Gure erronka, orain, erantzuteko gaitasun horri bizirik eustea, tresnak berritzea eta gaur egun existitzen ez diren lekuetan esparru propioak zabaltzea da.

Beraz, federazio honek gure esparruetan negoziatzeko eskubidearen defentsarekin eta Hego Euskal Herriko langileen zerbitzura egongo den negoziazio kolektiboaren ereduaren eraikuntzarekin duen konpromisoa berresten dugu. Esparru propiorik gabe ez dagoelako benetako negoziatziorik, eta benetako negoziatziorik gabe ez dagoelako eskubideetan aurrera egiterik.

5 >>>

NEGOZIAZIOA PRESTATU ESKUBIDEAK IRABAZTEKO ETA MILITANTZIA SORTZEKO

Negoiazio kolektiboa da, zalantzarik gabe, lan baldintzak hobetzeko tresna sindikal eraginkorrena eta gure lanarekin sortzen dugun aberastasunaren banaketa bidezkoagoan aurrera egiteko biderik zuzenena. Ez da soilik elkarriketarako espazio teknikoa, eraldaketarako tresna politikoa da.

Kongresu arteko azken aldi honetan, gure federazioak oso aurrerapauso esanguratsua eman du arlo horretan: hitzarmen kolektibo ugari desblokeatzea lortu dugu, edukiei eta gure printzipioei uko egin gabe. Prozesu horietako askotan mobilizazioak eta grebak funtsezkoak izan dira akordioak lortzeko. Beste behin ere, frogatuta geratu da presiorik gabe ez dagoela aurrerapenik, eta negoziazioa emankorragoa dela plantillen indar antolatuan oinarritzen denean.

Izan ditugun esperientziek funtsezko ikasgaia erakutsi digute: negoziazio bat zenbat eta lehenago eta hobeto prestatu, emaitzak hobeak izango dira. Horregatik ez dugu eliteentzat erreserbatutako negoziazio eredurik nahi, eta ez dugu onartuko. Gure apustua argia da: zuzenean negoziazio horren eraginpean daudenak inplikaturiko dituen negoziazio kolektibo anbiziotsua, eraldatzailea eta parte-hartzailea nahi dugu.

Gainera, negoziazio kolektiboa alde aurretik prestatzeak negoziazio hori egiten dugun esparruetako sindikalizazio prozesuetan lagundu diezaguke, sortzen den militantziak, bereziki greba egiten dugun kasuetan, gatazka amaitu ondoren ere iraun dezan.

Hori da sindikatua bere gain hartzen hasi den erronka, eta ziklo berri honetan ere horretan sakontzen jarraitu nahi dugu.

Kongresu honetan, gure federazioak konpromiso hauek hartu ditu negoziazio kolektiboko prozesuak indartzeko eta demokratizatzeke:

- Negoiazio kolektiboa prestatzeko prozesuan sakontzea, urtebete lehenago landuz. Denbora hori ezinbestekoa da lan eremu bakoitzaren diagnostiko espezifikoak lantzeko, markatzen ditugun helburuak ezartzeko eta gauzatu beharreko estrategia definitzeko.
- Diagnostikoa egitean dagoeneko garatu ditugun diagnostiko-tresnak erabiltzeko konpromisoa hartzen dugu, betiere negoziatuko dugun sektorearen, enpresaren edo lantokiaren erradiografia leiala eraikitzeak hasita. Horri dagokionez, delegatuen lana ezinbestekoa da plantillen kezkak biltzeko, horretarako diseinatutako inkesta espezifikoaren bidez.
- Delegatuak modu aktiboan inplikatzeko talde motoreak eta sozializazio espazioak sortzea planteatzen dugu. Gune horiek parte hartzeko eta hausnartzeko eremu izan behar dute, diagnostikoa egin ondoren helburuak markatzeko, erakunde gisa gure marra gorriak zehazteko eta negoziazioaren lehentasunak ezartzeko.



- Genero-interesak txertatzeko xedez, emakumeek soilik parte hartzeko espazioak sortzeko konpromisoa hartzen dugu, horrela bakarrik bermatuko baitugu genero-premia espezifikoek euren lekua izango dutela eta gure helburuen parte izango direla. Gure aldarrikapenak definitu ondoren, plantilla osoarekin partekatu beharko ditugu, bere egin ditzaten eta negoziatziorako lehentasunezko elementu bihurtzeko. Plan pilotuetan egindako esperientziak ondorioak ateratzeko eta hobetzeko marjinak aztertzeko balio behar digu.
- Parte-hartze prozesua sindikalizazio prozesuaren barruan sartzen dugu, norabide berean doazen eta helburu berberak dituzten bi prozesu direlako. Enpresan eta enpresatik haratago plantillak ahalduntzea bilatzen duten prozesuak dira. Horri dagokionez, negoziazio kolektiboaren prozesua ez da delegatuetara mugatu behar; aitzitik, plantilla osora zabaldu behar da, eta, ildo horretan, delegatuek hartu behar duten rola orain arte izan dutena baino handiagoa da.
- Pertsonen arazo zehatzak entzuteak eta horiei erantzuteak negoziazio prozesuan eta mobilizazioan modu aktiboan inplikatzeko laguntzen die. Argi daukagu negoziazio bateko edukiak ez datozela bakarrik eta gehienetan dinamika mobilizatzaileen eta kasu askotan greben ondorio direla. Horregatik, negoziazio bakoitza ikuspegi horretatik landu behar dugu eta mobilizazioa eta greba aktibatu eta bultzatu behar denean jendea prest eduki.
- Prekarietatearen kontrako borroka ere gure aldarrikapenen erdigunean egon behar du. Adierazleak ezarri ditugu eta eremu bakoitzean gertatzen diren prekarietate elementuak detektatzeko tresnak sortu ditugu. Datozen urteetan gai honi zentraltasun handiagoa emateko eta modu planifikatuagoan lan egiteko konpromisoa hartzen dugu, negoziazio prozesuaren barruan integratuz. Negoziatio propiorik ez dagoen eremuetan, lan hori jendearen baldintzak hobetzeko aukera da.
- Negoziatio kolektiboak bi helburu ditu: lan-baldintzak hobetzea eta antolakuntzaren aldetik haztea. Horregatik, negoziatio prozesu guztietan eta prekarietatearen aurkako lanean afiliazioa hobetzeko konpromisoa hartu behar dugu. Emaizak gure antolatze gaitasunarekin eta gure borrokarako gaitasunarekin zuzenean lotuta daude. Afiliazioa konpromisoa da, sindikatuaren dinamikan modu aktiboan parte hartzeko aukera dakar, eta gatazka irabazteko ezinbesteko elementua den erresistentzia-kutxara jotzeko aukera ematen du.

Azken urteetan negoziatio kolektiboari emandako bultzada abiapuntu sendoa da, baina ez helmugako puntua. Aurrera egiten jarraitu nahi badugu, ondo prestatutako negoziatio parte hartzaile, feminista eta borrokalariaren alde egin behar dugu, errealitate zehatzaren ezagutza oinarrituta, baina baita hori egunero bizi dutenen bultzadan ere. Negoziatio kolektiboan dugun tresna nagusia erresistentzia-kutxa da, ezinbesteko bihurtzen baita eremu prekarioenetako gatazketan eta greba denboran luzatzen denean. Tresna hori zaindu behar dugu, gure helburuak lortzeko aliatu izan dadin.

Kongresu honek, dagoena kudeatzera mugatu beharrean, lan eta gizarte harremanak errotik eraldatzea helburu duen langile klasearen zerbitzura dagoen negoziatio kolektiboarekin dugun konpromisoa berritzen du. Izan ere, negoziatzea ere borrokatze modua da, eta negoziatioa prestatzea garaipena prestatzea da.

BATZORDE IRAUNKORRERAKO PROPOSAMENA

» **Ane Alberdi Legorburu***

Idazkari Nagusia

» **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

* Nazio Batzordeko kide gisa ere proposatzen da