

ANUARIO **2025**
URTEKARIA



**LANGILERIA ANTOLATUZ,
GIZARTEA ERALDATZEN DUGU**

MÁS SINDICATO, MÁS VICTORIAS, MÁS VIDA

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

06

Lemoako Kale Garbikuntza (Bizkaia)

Heceygo (Gasteiz) 07

10

Sukalde eta Garbiketa / Hezkuntza Publikoa (EAE)

Hostelería de Bizkaia 11
UTE Miramon (Gipuzkoa) 11
Solidus San Andres
(Atarrabia, Nafarroa) 12
Osasunbidea (Nafarroa) 12
Eibarko Kiroldetiko Atezainak (Gipuzkoa) 13
Aiala Vidrio (Laudio, Araba) 13
KSB Itur (Zarautz, Gipuzkoa) 13
AMVISA (Gasteiz) 13
EITB – Miramon (Donostia, Gipuzkoa) 13

17

Gipuzkoako Ostaturgintza

Ingeteam (Sesma, Nafarroa) 18
Barakaldoko Kiroldetgia (Bizkaia) 18
Aritzbatalde Kiroldetgia (Zarautz, Gipuzkoa) 19
Limpieza y Cocina de Educación Pública (EAE) 19
Berriz Egoitza (Donostia) 19

Argitaratzailea:

ELA, Euskal Sindikatua. Barrainkua 13, Bilbao. 944 03 77 00

www.ela.eus • komunikazioa@ela.eus

Lege gordailua: BI-425-2018

Ale kopurua: 102.850 ejemplares

08

Sanmarkosene (Errenteria, Gipuzkoa)

Vulcanizados Zuloaga
(Zaratamo, Bizkaia) 09
Merkal Calzados (Gipuzkoa) 09
Limpieza Edificios y Locales
de Lemoa (Bizkaia) 09

14

Comeco-Vocento (Zamudio, Bizkaia)

Usansoloko Ospitalea (Bizkaia) 15
Servicio Ayuda a Domicilio (Araba) 15
Zarauzko TAO (Gipuzkoa) 16
Fisioterapeutas de Atención Primaria
(EAE) 16
Scientia Karmelo Ikastetxea (Donostia) 16
Servicio Ayuda a Domicilio
(Errenteria, Gipuzkoa) 16
Telpark Gipuzkoa (Donostia) 16
Unicef (Basauri, Bizkaia) 16

20

Grupo Guardian y Autoglas-Parter (Laudio, Araba)

Gipuzkoako eraikuntza 21
Comercio Textil Araba 21
Caher Servicios AL marketing
(Oion, Araba) 22
COVID Iraunkorra 22
Osasunbidea 22
Pastelerías y Panaderías Lemona
(Bizkaia) 23
AMVISA – Gasteizko Udal Urak 23
Ramondin Cápsulas (Guardia, Araba) 23
Arcelor Mittal (Berriobeiti, Nafarroa) 23
Tremefil-Izaguirre (Usurbil, Gipuzkoa) 23

26

Donostiako Udalaren Gizarte Ekintza

ADSIS (Gasteiz).....	27
Tubos Reunidos Premium Threads (Langraiz Oka, Araba)	27
Oñatiko Udala (Gipuzkoa)	28
Metro Bilbao	28
Guraso bakarreko familiak	29
Ingeteam Converters (Ortuella, Bizkaia)	30
Iperme (Zarautz, Gipuzkoa)	30
ATDL Logística (Etxebarri, Bizkaia).....	30
Bellota Taldea (Legazpi, Gipuzkoa)	30
Vitaldent, Paseo de la Florida (Gasteiz)	31
Bestseller España - Jakck & Jones (Gipuzkoa)	31
Euskotren.....	31
Ugaoko Lorezain eta Garbitzaileak (Bizkaia)	31

UZTATIA

34

Ingeteam Power Electronics (Zamudio, Bizkaia)

Víctimas del amianto (Bidelagun)	35
--	----

IRATIA

40

Bidelagun Fundazioa (Lan Osasuna)

Mercabilbao.....	41
Lácteos Goshua (Ultzama, Nafarroa)	41
Autoescuelas de Bizkaia	42
Hondarribiko Lorezainak (Gipuzkoa)	42
Comedor Lakua (Gasteiz)	42
Dia (Bizkaia)	42
Discriminación en Mercadona	42
Bizkaiko epaitegietako garbiketa.....	43
DSP Vayven Delivery SL - Amazon (Gasteiz)	43
Volkswagen Navarra	43
IMQ Zorrozaurre.....	43

AZAROA



**LANGILERIA
ANTOLATUZ,
GIZARTEA
ERALDATZEN DUGU**

MÁS SINDICATO,
MÁS VICTORIAS, MÁS VIDA

32

Tienda Oficial de Osasuna (Nafarroa)

ABUZTUA

36

Grusar Logística- Distribución y Flash Delivery (Amazon, Bizkaia)

Telepizza (Bizkaia)	37
Enviser - Jardinería Gasteiz	37
Nafarroako Administrazioa-Euskara	38
Guraso bakarreko familiak (Bizkaiko Aldundia)	38
SAD Beasain (Gipuzkoa)	38
Avanza Autobusak – Lurraldebu (Gipuzkoa)...	38
Recogida Residuos Neumática (Barakaldo, Galdakao, Laudio).....	38
Egrin Alimentación (Lodosa, Nafarroa).....	39
Pekos Fabricación (Arratia, Bizkaia)	39
Haizea WEC (Agurain, Araba)	39

URRIA

44

Residencias y viviendas comunitarias (Araba)

Ares Capital eta Moove Cars – Uber (Bizkaia).....	45
Hostelería de Araba.....	45
Eibarko Udaleko Garbitzaileak (Gipuzkoa)	46
Delcom Delivery – Amazon (Oiartzun, Gipuzkoa)	46
Pasaia Etxez Etxeko Laguntza (Gipuzkoa)...	46
Fibertecnic Aernnova (Gasteiz)	46
Bilboko Scientia ikastetxea	47
UTE Donostialdea (Gipuzkoako errepideak)	47
Petronor (Bizkaia).....	47
Volkswagen Navarra	47

ABENDUA

Mitxel Lakuntza Vicario

ELAko idazkari nagusia

"M17ko lantokiak gelditzeak LGS propiora hurbilduko gaitu"

» Nola baloratzen duzu sindikatuak 2025ean egindako lana?

Testuinguru gero eta gaiztoagoari aurre egiten ari gara; egunero egiten eta lortzen dugunak meritu handia du. Enpresek mozkin historikoak dituzte eta, aldi berean, prekaritatea areagotzen dute. Antolaketa kolektiboarekin eta ELA bezalako sindikatu indartsu batekin, errealitate hori alda daitekeela berri ona da. Urtekari honek borroka sindikalen testigantzak biltzen ditu, eta hori oso garrantzitsua da: nola lortzen diren garaipen horiek, prekarizatutako eremuetan batez ere: azpikontratak edo sektore feminizatuak (merkataritza, garbiketak, jantokiak, zaintzak...), non ELAk soldata-igoera handienak lortu dituen; edo langile migratu asko dauden enpresetan.

» Testuinguru konplexuaz ari zara...

Herritarren zati gero eta handiagoak gero eta arazo gehiago ditu (elikagaien garestitzea, etxebizitza, soldata txikiak...). Hori guztia Pradalesen eta Chiviteren gobernuen adostasunarekin gertatzen da, aberastasuna gero eta bidegabeago banatzea ahalbidetzen baitute. Aldi berean, langile publikoen baldintzak Madrilen erabakitzen jarraitzea onartzen dute. Parlamentuetako ateak ixten dizkiguten gobernu berberak dira, pentsioei edo gutxieneko soldatei buruzko HELak baztertuz.

Hain zuzen ere, Euskal Herrian gure baldintzak erabakitzeko, burujabetzaren defentsa eta prekaritatearen aurkako borroka sindikatuaren estrategiaren erdigunean egon dira berriro. 1.500 euroko LGS propio baten aldeko borroka da konpromiso horren beste adibidea.

» Hala ere, bai Gasteizko eta Iruñeko gobernuak, bai Confebask eta CEN patronalek ate guztiak itxi dituzte...

Hala da, eta horregatik, besteak beste, greba egingo dugu martxoaren 17an. Patronalari gutxienez 1.500 euroko soldata proposatu diogu 14 ordainsaritan, baina ez dute aintzat hartu. Jarrera autoritario eta atzerakoia da; horrelakoak dira, bai.



» Duela gutxi, Tamara Yagüe Confebaskeko presidenteak galdetu zuen ea zein den ELAk euskal gizarteari egiten dion ekarpena...

Confebask, inork baino hobeto, badaki erantzuna: patronalaren ordezkariak benetan nahi duena da euskal LGS baten negoziazioan duen erantzukizuna saihestea. Hori esanda, Confebaski min egiten dioten ELAren bi gauza daude: gure konfrontazio-estrategia, sindikatuen garaipen ugari lortzea ahalbidetzen duena; eta euskal langileriak ematen digun babes zabala (% 40 baino gehiago Araban, Bizkaian eta Gipuzkoan, eta 104.000 afiliatu baino gehiago, Nafarroa barne). Nolanahi ere, paradoxikoa da: Confebask bezalako erakunde batek -ezin du bere ordezkaritza egiaztatu; bere posizioa CEOren sukurtsal bat izateari zor dio; eta diru publikoarekin finantzatuta dago- zilegitasun moralak izatea, herrialde honetako sindikatu nagusiaren legimititatea zalantzan jartzeko.

» Nola doaz martxoaren 17ko greba orokorra prestatzeko lanak?

Azken txanpan gaude, amaitu dugu lehen prestaketa eta formazioaren lehen fasea: 5.000 ordezkari baino gehiago deitu ditugu gure ikastaroetara. Greba prozesu bat da, inplikatzeko eta ahalik eta jende gehien batzea helburu duena, eta hori milaka elkarrizketa, bilera eta batzarrekin lortzen da. Martxoaren 17an lantoki kopuru handiena gelditzea da gaur egun gutxieneko soldata propio batera gehien hurbiltzen gaituena. Azken ahaleginean gaude, animo guztioi. Gora Greba Orokorra!



Amaia Muñoa Capron-Manieux

Secretaria general adjunta de ELA
y responsable de Internacional

“Pensar que Euskal Herria es ajena a la influencia del fascismo es una irresponsabilidad política”

»¿Cómo interpreta ELA los cambios que se están dando a nivel mundial?

Evidentemente con mucha preocupación. El gobierno de Trump ha intensificado una estrategia militar de ataques y amenazas (Venezuela, Groenlandia...) con el objetivo de recuperar la influencia económica perdida en las últimas décadas. Hoy, el mayor riesgo para el mundo y la paz, son Trump y el imperialismo de EE.UU. A juicio de ELA, no es posible entender el mayor riesgo de guerras, la mayor desigualdad o el auge del fascismo sin tomar en cuenta que estas amenazas son consecuencia de un capitalismo global. Ante esta realidad, en un mundo en el que los recursos naturales son finitos, solo hay dos vías: la actual vía del capitalismo salvaje-fascismo o la de una alternativa apoyada en una transición eco-socialista.

»¿Cómo veis a Europa en todo esto?

ELA ha sido muy crítica con el devenir político de la UE. A las políticas de austeridad y la inhumana política migratoria se ha sumado la apuesta por el incremento del gasto militar. La subordinación a EEUU sitúa a la UE en el descrédito y la desorientación. Además, su falta de tensión y presión política frente a Israel por el genocidio contra Gaza lo dice todo.

Poner fin a esa subordinación y disolver la OTAN deberían marcar el horizonte de actuación de la Unión Europea.

ELA considera que la reorientación de la política europea pasa por la soberanía europea y la de los pueblos que la conforman. ELA defiende una Europa basada en derechos humanos, democracia, soberanía y justicia social.

»Otra de las amenazas es el auge de la extrema derecha...

Esa amenaza interpela directamente al sindicato en medida que el objetivo de esas fuerzas es una sociedad antagónica a la que defiende ELA.

Esas fuerzas de ultraderecha buscan capitalizar el miedo social y la inseguridad económica mediante respuestas autoritarias. El crecimiento de esa ultraderecha no se entiende sin la consecuencia de las políticas de austeridad y sin tomar en cuenta la asimilación de la izquierda política y su abandono de la confrontación con los poderes económicos.

En Euskal Herria prevalece todavía una hegemonía antifascista construida desde diferentes movimientos y momentos históricos: la resistencia histórica al franquismo, la lucha sindical y social, la fuerza del feminismo, el independentismo...

Sin embargo, pensar que Euskal Herria es ajena a la influencia del fascismo es una ingenuidad y una irresponsabilidad política. La baja representación institucional de las fuerzas abiertamente ultraderechistas no quiere decir que esos valores no estén presentes en la sociedad vasca.

»¿La huelga general del 17 de Marzo es también una oportunidad para cerrar el paso al fascismo??

ELA entiende la lucha sindical como respuesta y alternativa a las diferentes opresiones que golpean a una clase trabajadora diversa. Además de lograr un reparto justo de la riqueza, reforzar una sociedad antifascista es también parte de la tarea militante cotidiana de ELA. Desde la acción sindical fortalecemos la conciencia de clase, el antirracismo, el transfeminismo, la defensa del euskera... Construimos una sociedad antifascista en el día a día.

La huelga general del 17 de marzo es un paso más en esa tarea militante.

Lemoako Kale Garbikuntza (Bizkaia)

Lemoako kale garbitzaileek %15eko soldata igoera lortu zuten hitzarmen berriari esker. Seula SL enpresa azpikontratatuarekin sinaturiko akordioan, hainbat hobekuntza jaso ziren: soldata igoeraz gainera, lanaldi murrizketa, lanpostu hutsak betetzeko betebeharra, indarraldi mugagabea eta sinaturikoa aplikatzeko bermeak. Akordioak hiru urteko indarraldia izango du (2024-2026).

Aurrerantzean, langileek urtean bi larunbatez bakarrik lan egingo dute (45 larunbat gutxiago) eta lanpostu hutsak betetzeko, enpresak lanaldi partzialeko eta aldi baterako langileei eskaini beharko dizkie plazak. ELAk hitzarmen honen garrantzia azpimarratu du, akordioa lortu aurretik, lan baldintzen erregulazioa lau hitzarmen ezberdinetan jasotzen baitzen.

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



Elkarrizketa

Nora Leiza Barrenetxea

Langileen ordezkaria

»Azpikotrata baten bidez eskaintzen duzue herriko zerbitzua. Beti izan da horrela?

Ez, lehen udal langileak ginen baina, orain 20 urte inguru, udalak pribatizatzea erabaki zuen, bere ardurapean ahalik eta zerbitzurik gutxien edukitzeko asmoarekin. Orain lau langile baino ez daude Lemoako brigadan, baina lehen 12 bat lagun genbiltzan kaleko lanetan.

»Zelakoak izan ziren greba egunak eta negoziazioak?

Ez ziren atseginak izan. Kontuan hartu behar da 20 urtez Estatuko Hitzarmena aplikatu digutela. Hainbeste denbora egoera prekarioan egin ostean, gauzak aldatzeko garaia heldu zela erabaki genuen. Azken batean eskatzen genuena ez zen hainbesterako ere, soldata duin bat, eta baldintza duin batzuk.

»Greba egunetan zehar lan taldea batuta agertu zen?



Incremento
salarial del
15 %

LORPENAK

- **Incremento salarial del 15%.**
- Trabajar solo **dos sábados** (45 sábados menos).
- La empresa estará obligada a ofrecer las plazas a las y los trabajadores a tiempo parcial y temporales.
- **Unificar la regulación de las condiciones laborales** (hasta ahora reguladas por cuatro convenios diferentes).



Bai, bai, denok batera ibili ginen, denok ikusten genuelako gure egoera prekarioa zela eta luzaroan egon ginelako egoera horretan.

»Zein argumentu jartzen zuen enpresak zuen eskariak alboratzeko?

Enpresak beti esan digu udalak jartzen dituela baldintzak eta, egia esan, halaxe da. Azkenean udalarekin negoziatu genuen eta berarekin hitzartu genuen akordioa.

»Zer azpimarratuko zenuke prozesu honetatik?

Batez ere, soldata igoera lortu dugula. Gure lehengo soldata, gutxieneko soldata baino apurtxo bat handiagoa zen, nahiz eta 20 urteko antzinatasuna eduki. Beste gauza bat azpimarratuko nukeena da ELAk zenbat lagundu digun bide honetan. Eskertzekoa da.



Heceygo (Gasteiz)

La Justicia declaró nulos los despidos provocados por el ERE. La empresa fue sentenciada a pagar por los despidos improcedentes y por los salarios de tramitación, teniendo que indemnizar a toda la plantilla, formada por 30 personas.

Heceygo, empresa de Gasteiz dedicada a la pintura industrial de piezas para automoción, anunció un ERE que acarrearía el cierre. ELA lo denunció en los juzgados y los tribunales dieron la razón a la plantilla, dictando que el cierre de la empresa no estaba justificado. ELA exigió, además, que se devolvieran los dividendos repartidos y las descapitalizaciones realizadas, y se dictara la culpabilidad de la dirección por haber provocado la insolvencia en una empresa rentable.

LORPENAK

- Justiziak baliogabetzat jo zituen Enplegu-Erregulazioko Espedienteak eragindako kaleratzeak.
- Epaia **30 langileei kalte-ordainak** emateko agindua zion enpresari.



Informazio gehiago:
<https://labur.eus/w4k731tr>



Zergatik afiliatu ELAn?



*“ELAk iaz **9.951** espediente juridiko kudeatu zituen; hau da, EAEko lan-eremuaren % 37a baino gehiago”*

ELA Hego Euskal Herriko sindikaturik indartsuena da, 104.000 afiliatu baino gehiago ditu eta enpresetan aukeratutako 9.800 ordezkariarik gora, hau da, HEH osoko (EAE eta Nafarroa) ordezkartza sindikalaren %36 baino gehiago.

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

ELAk bere afiliatuei erantzuteko sarerik zabalena du. 43 lokal ditu Euskal Herrian. Gainera, ALDA aldizkaria -104.000 alerekin zabalkunde handiena duen euskal aldizkaria- eta beste argitalpen batzuk jartzen ditu afiliatuen eskura, idatzizkoak (Landeia), digitalak eta ikus-entzunezkoak. Inor ez dago zugandik gertuago.

ELAn ia 100 pertsona daude lanean zerbitzu juridikoetan, eta iaz, **9.951** espediente kudeatu zituzten; hau da, urtero EAEko lan eremuan izapidetzen diren kasuen %37 baino gehiago. Inork ez zaitu hobeto babestuko.

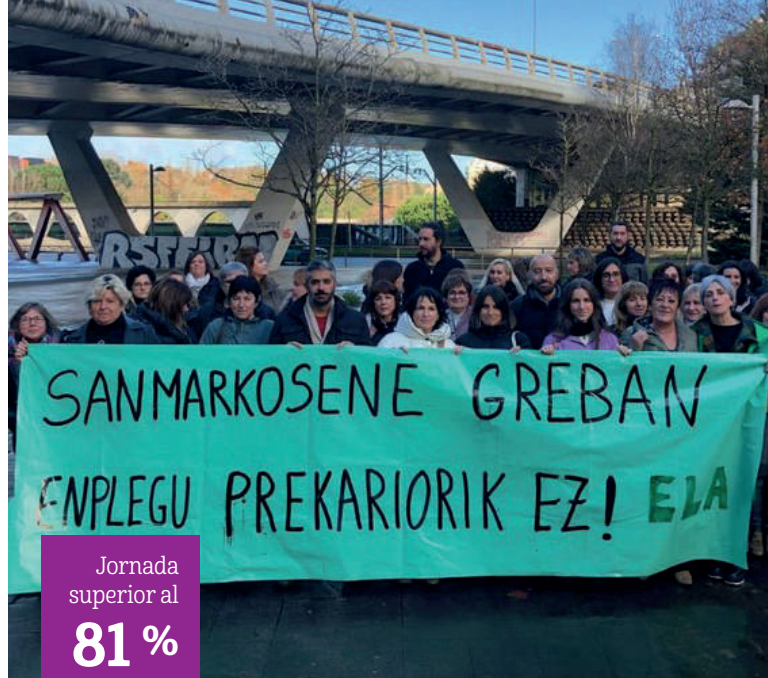
Sanmarkosene (Errenteria, Gipuzkoa)

81 eguneko grebaren ondoren, erresidentziako langileek hitzarmena lortu zuten. Akordioak langileek planteaturiko aldarrikapen gehienak jaso zituen: kaleratzerik ez izatea; lanaldi partziala zuten langileen kontratuak hobetzea (% 60ko kontratuetatik % 81etik gorako lanaldia bermatzen duten kontratueta igaroz). Horrez gainera, egutegiari dagokionez, eguneko txandetan erizaintzako laguntzaile gehiagok lan egitea lortu zen.

Txanden iraupen berria dela eta, lan kargak murriztuko dira eta egun libre gehiago izango dituzte, kontziliazioaren mesedetan.

Erresidentzia Gureak enpresak kudeatzen du eta 125 langile dauzka, gehienak emakumeak.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/emky7167>



LORPENAK

- **No aceptar despidos.**
- Mejora de las jornadas parciales, que pasan de contratos del 60% a contratos con una **jornada superior al 81%.**
- **Más auxiliares de enfermería** en los turnos diurnos.
- Nueva duración de turnos, **reducción de cargas de trabajo y más días libres.**

Elkarrizketa

Feli Velázquez Hernández

Delegada de ELA

» ¿Cómo surgió el conflicto?

En este caso, en un principio, no fue exactamente para conseguir mejoras si no para evitar que empeoraran las condiciones que teníamos, ya que la empresa pretendía, con la excusa de ajustar el calendario, echar a cinco personas que tenían turnos parciales y al resto empeorarnos las condiciones.

» ¿Es un sector con muchos contratos parciales?

Sí. Las empresas de nuestro sector están acostumbradas a hacer y deshacer las cosas como quieren y pretendían apretar un poco más. Hay que tener en cuenta que ya teníamos de antes una carga de trabajo muy grande.

» ¿Qué destacarías de entre los logros de esta huelga?

Lo más importante, que no echaran a nadie. Además, hemos conseguido que todo el personal trabaje a



jornada completa, aumentar el porcentaje de los contratos parciales y también hemos mejorado el calendario.

» ¿Te importaría explicarnos por qué es importante el calendario en vuestro caso?

La lucha por un sueldo digno es importante, pero en un sector como el nuestro, el calendario es muy importante ya que se trabajan 7 días a la semana y durante todos los días del año. Ahora tenemos un calendario que la empresa tiene que cumplir y que nos servirá como base para las mejoras del futuro.



Vulcanizados Zuloaga (Zaratamo, Bizkaia)

Gracias al acuerdo en el Preco, la empresa retiró el ERE, readmitió a 3 trabajadores despedidos en octubre de 2023 y firmó garantías de no despidos hasta febrero del 2026. En el año 2023, tras el acuerdo que puso fin a la huelga de más de año y medio, la dirección de la empresa aplicó un ERTE para la mayoría de la plantilla que, posteriormente, fue declarado nulo por el Juzgado de lo Social y el TSJPV de Bilbo.



FEBRERO



Merkal Calzados (Gipuzkoa)

Zazpi hilabeteko grebaren ondoren, langileek beraien aldarrikapen nagusiak lortu zituzten. Besteak beste: urteko 16 orduko lanaldi murrizketa; bi astetik behin larunbat arratsaldeetan lanik ez egitea; norberaren aukerako egun bat izatea; Aste Santuko larunbatean lan egitea aukerakoa izatea eta egun horretako ordu bakoitzeko plus bat jasotzea; ordaindutako lizentziak eguneratzea, eta beste plus batzuen ordainketa.

Limpieza Edificios y Locales de Lemoa (Bizkaia)

La plantilla consiguió un acuerdo con la empresa Impacto, subcontratada por el Ayuntamiento de Lemoa. El nuevo convenio tendrá una vigencia de tres años (2024-2026) y garantiza un aumento salarial del 18% (12% en 2025 y 6% en 2026), un incremento que da continuidad al 12% logrado en el acuerdo de fin de huelga de 2023. Además, el acuerdo recoge otras mejoras y la garantía de que las condiciones laborales estarán vigentes hasta que se firme un nuevo convenio.



Sukalde eta Garbiketa / Hezkuntza Publikoa (EAE)

Gainerako sindikatuen akordioa nabarmen hobetzea lortu zuten langileek, ELAren babesarekin, azken greben ondoren.

Hauek dira hitzarmenak jaso zituen eduki esanguratsuenak: ratio hobekuntza nabariak (sukaldarien kasuan %17ko ratio hobekuntza, artatzeko 60 haur izan beharrean 50 izango baitira, eta garbiketan % 8koa); soldata igoerak (sukaldarietan %9ko soldata igoera eta garbitzaileetan %7koa); jardunaldiaren herena murrizteko eta metatzeko eskubidea 60 urtetik aurrera (erretiroa 18 hilabete eta 2 urte bitartean aurreratzeko aukera emanez); 55 lanpostuko EPE berri bat deitzea datozen 2 urteetan, behin-behinekotasuna %5ean mantentzeko; pribatizazioari atea ixtea; eta beste hainbat hobekuntza (lorpen zerrenda luzea da).

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



Incremento salarial
del **9 %** y **7 %**

LORPENAK

- **Incrementos salariales: 9%** para la categoría de cocinero/a y del **7%** para la de limpiador/a.
- Mejoras de **ratio del 17% y 8%**.
- Derecho a **jubilarse antes** (entre 18 meses y 2 años)
- **Cierre** de puertas a la **subcontratación**.
- **OPE de 55 plazas** para mantener la **temporalidad en el 5%** dentro de los próximos 2 años.
- Y muchas otras mejoras.

Elkarrizketa

Urdax Bañuelos Ruiz de Erentxun

Gizalan Federazioa

» **Gainerako sindikatuek akordio bat itxi zuten baina ELAk hobetu egin zitekeela erabaki zuen. Zergatik?**

Testuingurua ondo ulertzeko bi kontu ulertu behar ditugu: alde batetik, ELA lehen indarra dela sektore honetan eta bestetik, hitzarmen honen aldeko borroka Hezkuntzako beste sektoreekin batera hasi zela. 4 greba egun eta gero, beste sindikatuek erabaki zuten Jaurlaritzarekin akordioa sinatzea, baina guretzat ez zen nahikoa. Pentsatu genuen hobetu egin ahal genuela, eta hobetu egin behar zela, jakinda hezkuntzako sektore prekarizatuena ari garela. Beraz, ez sinatzea erabaki genuen gure ekarpenak onartu arte. Azken momentuan Jaurlaritzak onartu zituen eta beste sindikatuak sinatu behar zuten akordioa dezente hobetu genuen. Eusko Jaurlaritzak asko baloratzen zuen ELAren sinadura.

» **Esate baterako, zein ekarpen egin zenuten?**

Adibidez, soldata aldetik hautsi genuen Eusko Jaurlaritzaren mantra bat, zeinak esaten baitu Madrilen finkaturiko soldata igoerak ezin direla hemen gaititu. Lortu genuen gaititzea plus baten eta kategoria igoera baten bidez. Beste bat da, sektoreko langile askoren ezaugarriak kontuan hartuta, emakumeak baitira gehienak eta asko adinekoak, osasunari begira, lortu genuela adin batetik aurrera lanaldian ordu murrizketa bat egin ahal izatea. Beste hainbat hobekuntza egon ziren, baina bi hauek agian garrantzitsuenak dira.



» **Puntu batean esaten da pribatizazioari atea ixten zaizkiola. Azalduko diguzu zer esan nahi duen?**

Sektorearen parte handi bat pribatizatuta dago. Pribatizazioa gora joan ez dadin, hurrengo urteetan egongo diren irekiera berrietan (sukaldari lanpostuetan eta garbikuntzako metroetan), ikastetxe berrietan, lortu genuen bermatzea garbiketarako eta sukalderako kontratazioak langile publikoekin beteko zirela.

» **Euskara planak martxan jartzea ere aipatzen da.**

Bai, sektorea euskalduntzeko aurrerapausoak jaso ziren. Hitzarmenean jartzen du epemuga bat dagoela, 2035ean zehazki, eta langileek euskara ezagutzea bermatuko dela. Horretarako, kontratazioetan eskakizun bat zehazteaz gain, Jaurlaritzak formazioa ere eskaini beharko du.

» **Beste zerbait azpimarratuko zenukeena?**

Bai, hitzarmenari esker ratioak jaisten direla. Aldarrikapen historiko bat izan da sektorean, lan baldintzak asko hobetzen baititu.



Hostelería de Bizkaia

La plantilla consiguió un acuerdo que contempla, entre otras mejoras, una actualización salarial del 15,5%, reducciones de jornada, registro telemático en todas las empresas y la inclusión de los 'riders' en el convenio.

Nada había cambiado para los trabajadores y trabajadoras de hostelería de Bizkaia desde que LAB, CCOO y UGT anunciaran un preacuerdo el 27 de mayo de 2024. ELA denunció entonces que el preacuerdo del resto de los sindicatos eliminaba los límites para que las empresas dispusieran de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, lo que aumentaría la precariedad ya de por sí amplia en el sector. El nuevo acuerdo impide la proliferación de este tipo de contratos y fue firmado por ELA (46,37%), CCOO (22,71%) y UGT (6%).

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/h82hiipf>



LORPENAK

- Beste sindikatuek sinaturiko **aurre-akordioa hobetzea.**
- Lanaldi partzialeko aldizkako **langile finkoak ugaritzea** eragozte.
- **Soldatak % 15,5** eguneratzea.
- Beste hainbat hobekuntza: lanaldia murriztea, erregistro telematikoa enpresa guztietan egitea, eta 'riderrak' hitzarmenean sartzea.

UTE Miramon (Gipuzkoa)



LORPENAK

- **Reducción de jornada de 92 horas** (para pasar a las 1.592 horas al año).
- **Subidas salariales** acordes al IPC.
- **Contrato relevo** para mejorar la conciliación.
- **Acabar con la discriminación** en el plus de actividad (que las mujeres del centro de control no cobraban).

Enpresa hitzarmen berriaren ondorioz, langileek urteko lanaldiko 92 ordu murriztea lortu zuten (1.592 ordukoa izateko). Akordioa 2027ra arte egongo da indarrean eta beste hobekuntza batzuen artean, KPIren arabera soldata igoerak eta kontziliazioa hobetzeko txanda kontratuak ere bermatuko ditu.

Azpimarratzekoa da jarduera plusean jasotako hobekuntza, kontrol zentroko emakumeek ez baitzuten kobratzen plus hori. Hitzarmen berriarekin, ordea, diskriminazio hori konpontzea lortu zen, langile guztiek kobratuko baitute aurrerantzean plusa.

UTE Miramon Gipuzkoako errepideen mantentze lanez adurutzen da; guztira, 45 langile ditu.

Negoiazioan zehar, langileek greba mugagabea deitu zutenean, % 100eko gutxieneko zerbitzuak ezarri zizkieten.

Informazio gehiago
<https://labur.eus/flxh8gcj>



Solidus San Andres (Atarrabia, Nafarroa)

El Juzgado de lo Social de Pamplona declaró firme la condena contra la empresa Solidus San Andrés (Atarrabia) por vulnerar el derecho a la huelga de la afiliación de ELA. En la sentencia, el juzgado estipuló indemnizaciones de 15.000 euros por daños y perjuicios, abriendo una vía para que la afiliación recupere los descuentos de huelga en sus nóminas. Solidus San Andrés ya fue sancionada anteriormente por la Inspección de Trabajo con 3.750 euros por la misma razón.

El juzgado consideró probado que la empresa empleó a otras personas de la plantilla para sustituir de forma ilegal al personal en huelga. Cabe recordar que solo ELA convocó las jornadas de huelga, mientras que el resto del comité (LAB e Independientes) se alineó con los intereses de la empresa.

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



LORPENAK

- Grebarako eskubidea urratu zela berrestea.
- **15.000 euroko kalte ordainak** finkatzea.
- Greba-deskontuak berreskuratzeko bidea irekitzea.

Osasunbidea (Nafarroa)



LORPENAK

- **Justiziak arrazoia eman zion ELAri** eta osasun erakundea zigortu zuen eraso sexuala jasan zuen langile bat babesgabe uzteagatik.
- Langileak Osasunbideko azpikontrata batentzat egiten zuen lan, baina epaiak azpimarratu zuen **sexu-erasoa Nafarroako Ospitaleko instalazioetan gertatu zela, beraz, azken horren ardura zela.**

El Juzgado de lo Social nº 2 de Iruña condenó a Osasunbidea y a una de sus empresas subcontratadas a abonar un recargo del 30% en las prestaciones a una trabajadora que sufrió una agresión sexual en el Hospital de Navarra. La empleada trabajaba para una subcontrata de Osasunbidea, pero la sentencia subraya que la agresión sexual se produjo en el interior de las instalaciones del Hospital de Navarra, por lo que el Departamento de Salud debe indemnizar a la empleada por los incumplimientos de la empresa. ELA y Bidelagun Fundazioa destacan que esta sentencia abre la vía para reclamar futuras indemnizaciones por responsabilidad civil, y al mismo tiempo se reafirman en la necesidad de luchar con perspectiva de género contra la siniestralidad laboral.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/krcvr4bb>





Eibarko Kiroldegiko Atezainak (Gipuzkoa)

45 greba egunen ostean, langileek akordioa lortu zuten udalarekin, ia aldarrikapen guztiak jasoz. Besteak beste: 8 langileek lanean jarraitzeko bermea eta lana eta bizitza bateragarri egiteko moduko lan egutegi bat antolatzea. Eibarko Unbe eta Ipuruako kiroldegietako atezainei eragingo die akordioak.

Aiala Vidrio (Laudio, Araba)

La lucha de la plantilla consiguió dejar sin efecto la decisión de la dirección de externalizar y subcontratar el servicio de expediciones y transporte interno de la fábrica, tras el primer día de la huelga indefinida que tuvo un seguimiento masivo. La empresa pretendía externalizar esa sección, formada por 13 personas, a la empresa Adecco Outsourcing, una empresa multiservicios que es un foco de precariedad.

KSB Itur (Zarautz, Gipuzkoa)

Langileek greba etetea erabaki zuten KPItik gorako soldatak lortu ondoren. 2025erako % 3,6ko soldata igoera bermatu zuten (KPI+0,8), eta 2026rako KPItik gorakoa. Langileek abiapuntu moduan hartu zuten aldarrikapen horien lorpena, argi utziz hurrengo negoziazioetan puntu gehiago garatzeko helburua zutela eta konpromisoak bete ezik etendako grebari berrekingo ziotela.

AMVISA (Gasteiz)

Tras cuatro meses de huelga indefinida se obtuvo un acuerdo que recogía, entre otras, las siguientes mejoras: un incremento salarial del 19% para 2025, y ampliación de la jornada (pasando de 6 horas diarias a 8). También se consiguió el derecho a la subrogación, complementar todas las bajas, mejorar pluses y definir criterios para la negociación y el disfrute anual de las vacaciones.



EITB - Miramon (Donostia, Gipuzkoa)

EITBren Miramongo egoitzako makilatzaile eta ileapaintzaileek akordioa lortu zuten greba mugagabea hasi eta egun batera. Lorpenen artean jaso zituzten, besteak beste: %8,3ko soldata igoera, lanaldi murrizketa eta subrogazio eskubidea bermatzea. Langileen aldarrikapen nagusietako bat subrogazio eskubidea bermatzea zen, lanpostuei eutsi ahal izateko, zerbitzua esleitu arren.



Comeco-Vocento (Zamudio, Bizkaia)

Tras 156 días de huelga, la plantilla evitó los despidos traumáticos en la rotativa del Grupo Vocento. La empresa pretendía materializar un despido colectivo que afectaba a 57 personas con la indemnización mínima legal.

Gracias a la lucha, la dirección de Comeco Gráfico Norte aceptó las reivindicaciones de la plantilla, asumiendo indemnizaciones muy superiores a las planteadas durante el periodo de consultas, y aceptando también la readmisión de 24 personas despedidas. Además, mediante el acuerdo se consiguió que las salidas fueran de carácter voluntario evitando cualquier despido traumático. El acuerdo recoge una cláusula que garantiza el empleo hasta diciembre de 2028 y la renovación del convenio de empresa con una subida salarial del 6% para 2026 y 2027.

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



LORPENAK

- Kaleratutako 24 pertsona berriz onartzea.
- Irteera guztiak borondatezkoak izatea.
- Hasieran eskainitakoak baino askoz kalte-ordain handiagoak jasotzea.
- 2028ko abendura arteko enplegua bermatzea.
- 2026 eta 2027rako soldataren %6ko igoera.

Elkarrizketa

Verónica Sánchez Arroita

Delegada sindical

» ¿Te importaría contarnos cómo surgió este conflicto?

La empresa nos trasladó que había que reducir la plantilla y que la única solución era aplicar un ERE. Desde ELA propusimos que esas salidas fueran voluntarias y que no aceptaríamos despidos forzados, a lo que la empresa se negó rotundamente.

» Ante eso, decidisteis ir a la huelga. ¿Fue una decisión unánime

Sí y no. La afiliación decidió iniciar una huelga indefinida, mientras que la otra fuerza sindical convocó paros y días sueltos, que posteriormente se convirtieron en esquirolaje, vulnerando así nuestro derecho a la huelga. La otra fuerza sindical trasladó que habría que negociar para conseguir mejores condiciones económicas, mientras que nosotros seguimos defendiendo que no hubiera ningún despido forzoso.

» ¿Fue una sorpresa que la empresa viniera con esa propuesta?



Sí, fue una sorpresa porque aunque ya conocíamos EREs y cierres en otras plantas del grupo, la empresa hacia tres años nos trasladó su deseo de dar viabilidad a la planta con la introducción de máquinas comerciales. Dato curioso, puesto que en el ERE el argumento usado por la empresa fue la poca rentabilidad de esas máquinas.

» ¿Qué conclusión sacas de todo esto?

Te voy a ser sincera. He sido una trabajadora que lleva 25 años en la empresa y nunca me han gustado los conflictos, pensando que el diálogo era la mejor vía. He comprobado que no y quiero agradecer tanto a la gestión de ELA como al apoyo de mis compañeros y compañeras por la unión demostrada en este proceso, que hizo alcanzar el mejor acuerdo conseguido en todas las plantas de Vocento, que por desgracia habían padecido EREs y cierres.



Usansoloko Ospitalea (Bizkaia)

Lan taldeak 20 kideren kaleratzea ekidin zuen Usansoloko ospitalean, grebari esker. Apirilaren hasieran, Osakidetza langileei jakinarazi zien Usansoloko Ospitaleko 9B solairuan zerbitzua ematen zuten langileen kontratu guztiak etengo zituela. Erabaki horren aurrean, langileek, ELAren babesarekin, greba deitu zuten. Gainera, kontratuak lege-iruzurrean zeudela salatu zuten, izan ere, lehen izendapenak 2020an egin ziren, COVIDaren kontestuan, eta luzatzen joan ziren arauetara egokitu gabe. Borrokaren eraginez, ELAk eskatu bezala, 20 lanpostuak formalki sortzea erabaki zuen zuzendaritzak eta, araudiak eskatzen duen bezala, lanpostu horietan lehengo lan taldeak egonkortasuna izango duela bermatuko da, lanpostuak behin-betikoak izan arte.

LORPENAK

- **Paralizar el despido de 20 trabajadoras** y garantizar su estabilidad hasta materializar la cobertura reglamentaria de las plazas.
- **Crear 20 puestos de trabajo estructurales**, puestos que corrían grave riesgo de ser amortizados.



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



Servicio Ayuda a Domicilio (Araba)

La justicia dio la razón a ELA, sentenciando que el acuerdo, firmado en minoría por CCOO, contenía artículos ilegales. El Tribunal de lo Social nº3 de Gasteiz indicó que seis artículos del convenio extra-estatutario firmado en minoría por CCOO en el Servicio de Ayuda a Domicilio de Araba no tenían validez. ELA señaló en su momento que algunos artículos del convenio buscaban legislar en su generalidad y eso no era posible en un texto firmado en minoría.

Es una sentencia importante. Por un lado, porque corrige una ilegalidad que perduró en el tiempo y, por otro lado, porque deja en evidencia la actitud antidemocrática del sindicato firmante y de las patronales del sector, auspiciada y permitida por las administraciones públicas.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/nudgbs5v>



LORPENAK

- CCOOk gutxiengoan sinaturiko 6 artikuluko balio gabe uztea.
- **Sindikatu sinatzailearen eta patronalaren jarrera antidemokratikoa nabarmentzea** (eta administrazio publikoaren konplizitatea ere bai).
- **Epai garrantzitsu bat lortzea**, epaitegiak argudiatu baitzuen, gutxiengoan sinaturiko akordio bateko artikulatuak ezin zaizkiola sektore osoari ezarri.

Zarauzko TAO (Gipuzkoa)

Negozioaren ondorioz, sektoreko hitzarmenaren baldintzak hobetzen zituen akordioa lortu zuten langileek. Lorpenen artean daude: %3ko soldata igoerak (eta erosahalmena bermatzeko artikulatuak); hainbat plusen hobekuntzak; eta erretan lanetan dabiltzan langileen kategorian 45 orduko lanaldi murrizketa egitea. ELAk eta Gertek enpresak (Zarauzko TAO kudeatzen duenak) sinatutako hitzarmenak 2025eko urtarrilaren 1etik 2028ra arteko indarraldia du.

Fisioterapeutas de Atención Primaria (EAE)

El colectivo de fisioterapeutas de Osakidetza logró el complemento del 4%. Las nóminas de las fisioterapeutas de los Centros de Salud de Atención Primaria no eran iguales para todas las profesionales, aunque realizaran el mismo trabajo. Un grupo de fisioterapeutas comenzó a organizarse para corregir esa discriminación y Osakidetza tuvo que aceptar la equiparación de todas las trabajadoras.



Scientia Karmelo Ikastetxea (Donostia)



ELAk aurkeztutako demanda onartuta, EAEko Auzitegi Nagusiko epaiak adierazi zuen Scientia School taldea erantzule solidarioa zela Scientia Karmelo ikastetxeko kaleratzeei zegokienez. 2023-2024 ikasturtea amaitzearekin batera Donostiako Karmelo ikastetxea itxi zuten, 40 langile kalean utziz, kalte-ordainik ordaindu gabe eta hainbat hilabeteko zorra pilatuta. Epaiak baliogabetzat jo zuen kaleratze kolektiboa.



Servicio Ayuda a Domicilio (Erreteria, Gipuzkoa)

La plantilla del Servicio de Ayuda a Domicilio de Erreteria, formada por 61 trabajadoras, firmó un nuevo convenio colectivo con la empresa Arquisocial, subcontrata del Ayuntamiento de Erreteria. Tras un proceso de huelga anterior, varias movilizaciones y más de un año de negociaciones, las trabajadoras lograron equiparar gran parte de las condiciones laborales con las de la plantilla del Ayuntamiento que realiza el mismo trabajo.

Telpark Gipuzkoa (Donostia)

Antolakuntzari eta mobilizazioari esker, Donostiako TELPARK aparkalekueko langileek hobekuntzak lortu zituzten beraien lan baldintzetan. Urtarrilean, enpresak lau pertsona kaleratu eta plantillaren baldintzak okertu zituen. Akordio berriarekin, atzerapauso horiek zuzentzea lortu zen. Langileek, gainera, gaueko plusa berreskuratu zuten, udako eta neguko bi ordutegi bereizi ezartzea lortu eta langileek segurtasunaren inguruan zeuzkaten aldarrikapen batzuk gauzatu zituzten.

Unicefar (Basauri, Bizkaia)

Tras la convocatoria de la huelga, la plantilla consiguió un acuerdo para contrarrestar la precariedad que estaba sufriendo. El acuerdo recogió una subida salarial para garantizar el IPC durante los años de vigencia del convenio, varios plusos, reducción de jornada de 48 horas anuales, y cláusulas de blindaje e inaplicación. Unicefar se dedica a la distribución de productos farmacéuticos en la provincia de Bizkaia.

Gipuzkoako Ostatugintza

2500 pertsonen lan baldintzak hobetzeko aurreakordioa hitzartu zuten sektoreko langileek. ELAk sinaturiko aurreakordioak, besteak beste, hobekuntza hauek jaso zituen: soldata igoerak (lau urtez, 2028ra arte, KPI + % 2,5ekoak); lanaldia urtean 14 orduz murriztea; "Geroa BGAE" pentsioetan sartzea; oporraldiak arautzea; egutegiak egiten direnean, abenduaren 31rako txandak ezartzea eta abenduaren 24an eta 31n arratsalde egindako orduak jaiegun gisa ordaintzea.

Ostatuen hitzarmena aplikatzen zaie hotel, pentsio eta etxebizitza turistikoetan lan egiten duten langileei eta Gipuzkoan ELAk dauka ordezkariaren %70.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/y5eq8nc4>



Elkarrizketa

Mari Luz Rodríguez Buceta

Responsable de Hostelería, ELA-Gipuzkoa

»¿Cómo fueron las negociaciones?

Al principio duras, porque siempre nos dicen que no tienen beneficios. Tienes que desmontar sus argumentos con cifras y a partir de ahí avanza la negociación.

»Es un sector con más de dos mil personas trabajadoras, ¿qué tipo de puestos y perfiles abarca el convenio?

En el convenio de alojamientos hay una gran variedad de perfiles. Hay perfiles con carreras de turismo, gente que sabe idiomas, que trabajan atendiendo la recepción y otros puestos. Hay perfiles de limpieza o ayudante de cocina donde los requisitos son menores.



incremento
salarial de
2,5 puntos

LORPENAK

- **Incrementos** salariales anuales **2,5 puntos** por encima del IPC
- **Regulación de las vacaciones**, establecer los turnos con antelación en el calendario, y abonar como horas festivas las trabajadas de tarde los días 24 y 31 de diciembre.
- **Medidas contra la precariedad**, eliminando la categoría más baja, lo que supone para este colectivo un incremento salarial adicional.
- Mejoras en licencias, reducción de jornada anual, etc.

En ese sentido uno de los logros del convenio ha sido eliminar la categoría más baja, que conllevaba que la gente anclada en esa categoría, en un sector con gran rotación, estuviera más expuesta a los contratos precarios, empezando cada contrato desde cero. Además, nos encontramos con muchas personas migrantes, que a veces ni siquiera pueden entender lo que firman en un contrato.

»¿Por problemas de lenguaje?

Por una parte hay problemas de idioma. A veces vienen las trabajadoras con el contrato firmado y le tienes que explicar tú lo que han firmado. Por otra parte, muchas personas migrantes no conocen sus derechos, ni siquiera entienden el concepto de lo que es un convenio. También hay migrantes con perfiles de conocimiento alto. Es un sector con una gran variedad de puestos y perfiles.

»¿Por qué se ha incluido una EPSV en el convenio?

Porque vemos que con este sistema de cálculo de pensiones, de aquí a un futuro, las pensiones van a ser más precarias, por lo tanto vemos la necesidad de incorporar herramientas en los convenios para paliar esa situación.

Ingeteam (Sesma, Nafarroa)

21 greba egunen ondoren, langileek metalaren hitzarmena nabarmen hobetzea lortu zuten. Akordioaren dokumentuak sektoreko hitzarmenetik gorako soldata igoerak jaso zituen (KPI bermatuz). Horrez gainera, hobekuntza hauek lortu ziren: baja osagarriak, hobekuntzak kategorietan, antzinatasuna, ordaindutako baimenak, erretiro partzialak eta telelana arautzea.

25 urteren ostean, lantegian arauturiko lehen akordio kolektiboa izan zen. Gatazkan zehar izandako negoziazio gogor eta luzeen ondoren, ELA eta LAB sindikatuek osatutako Greba Batzordearen gehiengoak grebalariei batzar batean onartu zuen proposamena (UGTk ez zituen grebalariei babestu). Proposamen hori grebalariei % 77k berretsi zuen.

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



LORPENAK

- **El primer acuerdo** colectivo en la planta, tras 25 años.
- **Mejora** sustancialmente el **convenio del metal**.
- **Incrementos salariales por encima del convenio sectorial**, mejoras en complementos y categorías, antigüedad, permisos, teletrabajo, jubilaciones parciales, etc.

Barakaldoko Kiroldegia (Bizkaia)

Tras más de un año en huelga, la plantilla del Polideportivo de Barakaldo logró un acuerdo de mejora de las condiciones laborales. La propuesta negociada entre ELA y EMTESPORT, la subcontrata para la gestión del servicio, recogía mejoras salariales y una reducción de jornada. En concreto se consiguió: un aumento del salario base en 1000€ anuales en el 2025 y un 2,5% adicional para el 2027; 1992 horas de jornada para el 2026; y un acuerdo de vacantes para paliar la precariedad que sufre el sector.

Cabe destacar la actuación del Ayuntamiento de Barakaldo, que actuó sin asumir su responsabilidad como empresa principal, permitiendo a EMTESPORT todo tipo de acciones contrarias a la huelga.

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



LORPENAK

- **Soldata igoerak:** oinarritzko soldata 1.000 euro igoetza 2025ean, eta % 2,5 gehiago 2027an.
- **Lanaldi murrizketak:** 1592 orduko lanaldia 2026an.
- **Lanpostu bakanteen akordioa** sektoreak pairatzen duen prekarietatea ekiditzeko.



Aritzbatalde Kiroldegia (Zarautz, Gipuzkoa)

Justiziak arrazoia eman zion ELAri, soldata-igoerei lotutako eranskina legez kanpoko zela ebatziz. Donostiako Lan Arloko 3 zenbakiko Auzitegiak adierazi zuen Zarautzko Udal Kiroldegietarako hitzarmen kolektiboaren 17. artikulua eranskina, Bpxport enpresarekin adostutakoak, ez zuela baliorik. Eranskina legez kanpoko zenez, BPXport enpresak bere gain hartu behar izan zituen 2023tik aurrera ordaintzeke zeuden soldata igoerak.



Limpieza y Cocina de Educación Pública (EAE)

Los tribunales dieron la razón a ELA en la sentencia de vacaciones rebaremadadas y no disfrutadas. Los tribunales sentenciaron que el proceso de rebaremadación de 2023/2024 incumplía el convenio. Eso supuso que a muchas personas trabajadoras, sobre todo a las que más eventualidad habían sufrido durante su vida laboral, no se les computaron los días de vacaciones generados. ELA activó más de 50 reclamaciones de afiliados y afiliadas para acabar con esta vulneración.

Berriz Egoitza (Donostia)

Hainbat hilabeteko gatazkaren ondoren, langileek aldarrikaturiko hobekuntza nagusiak lortu zituzten, besteak beste: 2027ra arteko KPlaren bermea; antzinasun-plusa handitzea; inaplikazio klausula; txanda-kontratua; adingabeak zaintzeko lanaldi murrizketarako aukera haurrak 14 urte egin arte zabaltzea; norberaren gauzetarako bi egun; eta borondatezko eszedentzietan lanpostua urtebetez gordetzea.



Grupo Guardian y Autoglas-Parter (Laudio, Araba)

El TSJPV estimó el recurso de ELA y condenó al conjunto de las empresas del Grupo Guardian y Autoglas-Parter por el cierre improcedente de Autoglas, declarando la responsabilidad solidaria de las empresas del Grupo Guardian y Grupo Autoglas-Parter Capital y la obligación de abonar a toda la plantilla de Autoglas OPCO BM S.L las indemnizaciones correspondientes al despido improcedente. El fallo estableció que “estamos ante un claro caso de fraude para los trabajadores y mala fe en el período de consultas”, confirmando lo que ELA había venido denunciando: que desde Guardian Europa se orquestó una operación para generar la situación de inactividad en Autoglas, empresa que hasta 2020 le pertenecía, para realizar una venta ficticia de la misma.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/ejzam7s8>



Elkarrizketa

Iñaki San Andres Marcilla

ERE eta Konkurtso taldeko kidea

» Era guztietako trama eta azpitramak dituen kasu bat ematen du.

Bai, benetan. Nazioarteko enpresa honek auzi honetan egin dituen ikaragarriak dira: gezurrezko salmenta, kaleratze bidegabekoa, iruzurra... denetik eta nahikoa modu lotsagabea.

» Baina oraingoan ez zaio ondo atera.

Ez, langileei eta ELAri esker, erantzun egin beharko du egin dituen bidegabekeriez. Oraingoz epaitegiek arrazoia eman digute eta kalte-ordain handiak ordainarazteko bidea zabaldu digute. Bestalde azpimarratzekoa da 2024ko Gasteizko Merkataritza Arloko Epaitegiak jarri zituela oinarri juridikoak gero Auzitegi Nagusiak 2025eko azken ebazpen garrantzitsu hau emateko, enpresa zigortuz. Bost urte egin ditugu bide honetan, eta oraindik bizirik dagoen prozesu bat da.

» Zer gehiago espero daiteke?

Alde batetik, aipaturiko kalteordainak jasotzeko aukera. 20 milioi eurotaz ari gara, beraz, kopuru ederra, baina ez opari bat, langileei zor zaizkien soldata eta kalteen ordainak baitira. Bestetik, lehenengoz, esperientzia berri gisa, fiskaltzarekin batera penaletik jotzea erabaki dugu. Ikusiko dugu hortik zer



LORPENAK

- **ELAren errekurtsua onartzea** eta, ondorioz, Guardian eta Autoglas-Parter taldeko enpresak zigortzea, kaleratze bidegabeken erantzule gisa.
- Autoglas OPCO BM SLko langile guztiei bidegabeko **kaleratzeari dagozkion kalte-ordainak ordaintzea.**
- Grupo Guardian eta Grupo Autoglas-Parter enpresen aurka sindikatuak **aurkeztutako kereila indartzea.**



ateratzen den baina helburua da enpresa boteretsu hauetako erakustea dena ez dela zilegi.

» Zer ikasi duzue prozesu honetan?

Ba, bi gauza garrantzitsu ikasi ditugu. Alde batetik, kontuz ibili behar dela multinazional hauekin, oso boteretsuak direlako eta inongo lotsarik gabe jotzen dutelako langileen kontra, legearekin eta legearen kontra. Eta beste alde batetik, ikasi dugu borrokatzeak merezi duela. Antzerako beste kasu batzuetan, langileak etxera joaten dira amore emanez, eta Fogasako kalte-ordain txikiak kobratuz. Baina kasu honetan bai langileek eta bai ELAk borrokatzea erabaki zuten eta ikusi dugu posible dela handien aurrean gauzak lortzea, borrokatuz gero. Kasu honetan bai kalte-ordainak eta bai soldatak kobratzea espero dugu. Beraz, horixe, borrokatzeak merezi duela.



Gipuzkoako eraikuntza

Aurreko hilabeteetako mobilizazioei esker, akordio berria lortu zuten eraikuntzako langileek. Hainbat hobekuntza jaso zituen hitzarmenak: soldata igoerak (KPI+0,9 lehen urtean eta KPI hurrengoetan); 8 orduko lanaldi murrizketa urtean; prekarietatearen kontrako neurrien artean, ABLE bidezko kontratazioak galerazea, bai obran bai mantentze-lanetan; modu egonkortuan dauden azpikontratetako langileek subrogazio eskubidea izatea; 50 langiletik gorako enpresetan Euskara Planak egiteko aukera; eta baita sexu jazarpenaren aurkako eta trans kolektiboen eskubideen aldeko artikulatuak ere.

Hitzarmenak lau urteko indarraldia izango du (2025-2028). ELAk %74ko ordezkartza dauka sektorean.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/f5pkcyer>



LORPENAK

- **Subida salarial del IPC+0,9** durante el primer año y subidas del IPC en los años restantes.
- **Reducción de jornada de 8 horas.**
- **No permitir la contratación a través de ETT,** ni en obra ni en mantenimiento.
- **Derecho a la subrogación** para quienes trabajen **para subcontratas** que se encuentren de modo continuado y estable.
- Planes de euskera, protocolo de Acoso Sexual y derechos para el colectivo trans.

Comercio Textil Araba

Tras haber establecido un convenio de cuatro años para evitar la aplicación del convenio estatal, se procedió a negociar las subidas salariales para los años 2025-2027. Como consecuencia, se lograron subidas salariales vinculadas al IPC (IPC + 0,6 % para el año 2025 e IPC + 0,5% para el año 2026). También otras reivindicaciones, como librar la tarde del Sábado de Carnaval. En cuanto a la prima por objetivos, se cambió la redacción para garantizar su abono y quedó eliminada la vinculación exclusiva a alcanzar los objetivos marcados por las diferentes empresas. Con la firma del convenio, las empresas abonarían un 1% sobre la venta real si se alcanza el mismo dato de venta del mismo mes del año pasado, y el 2% real si se alcanza el objetivo marcado.

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



LORPENAK

- **KPIari lotutako soldata igoerak** lortu dira: 2025erako KPI + % 0,6 eta 2026rako KPI + % 0,5.
- Inauterietako larunbat arratsaldea libratzea.
- **Helburuen araberako sari bat hartzea** (enpresek ezarritako helburuak lortzeko lotura eskusiboa hitzarmenetik ezabatuz).

Caher Servicios AL marketing (Oion, Araba)

Después de años sufriendo las precarias condiciones del convenio Estatal de Reposición, y tras anunciar el inicio de movilizaciones en defensa de unas condiciones dignas, la plantilla logró el primer convenio de empresa, que recogía importantes mejoras laborales, entre las que destacan la homologación salarial con el Convenio del Comercio Alimentación de Araba, pasando de los 13.433,00 euros anuales del Convenio Estatal de Reposición a 17.471,25 euros anuales. Además se consiguieron reducción de jornada (72 horas anuales), nuevo complemento de antigüedad, pluses, contrato relevo, etc.

Caher Servicios AL marketing presta el servicio de reposición y marketing de los productos de Coca Cola y Danone en los supermercados de toda Araba. El nuevo convenio tendrá tres años de vigencia (2025, 2026 y 2027).

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/wzepfba5>

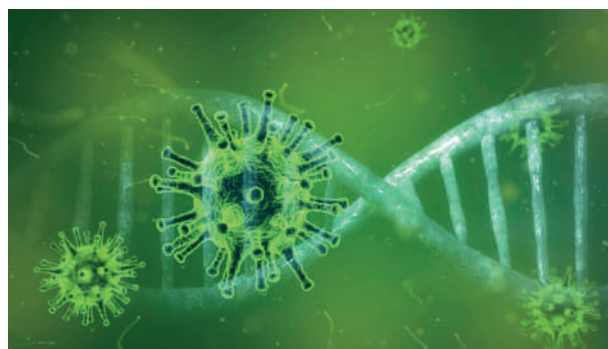


LORPENAK

- **Lehen enpresa-hitzarmena** egitea.
- **Soldaten homologazioa**, Estatuko Birjarpen Hitzarmeneko 13.433,00 euroetatik Arabako Elikagaien Merkataritzako Hitzarmeneko 17.471,25 euroetara igaroz.
- **72 orduko lanaldi-murrizketa urtean** (9 lanegun gutxiago).
- **Txanda-kontratua**, eskatzen duen eta baldintzak betetzen dituen edozein langilerentzat.
- Beste hainbat hobekuntza eta osagarri (antzinatasuna, bajak, eszedentziak, eta abar).

COVID Iraunkorra

Zaintzaile baten ezintasun iraunkorrerako pentsioa %30 handitzea lortu zuten ELAko zerbitzu juridikoek. EAEko Auzitegi Nagusiko Lan Arloko Salak pentsio horren gaineko %30eko Prestazio Errekargua aitortu zion Erretereriako Jesusen Bihotza egoitzako zaintzaile bati, COVID Iraunkorra hartu baitzuen bere lanpostuan, segurtasun neurriak ez zirela hartu ebatzita.



Osasunbidea

Una trabajadora de Osasunbidea, que perdió su trabajo con el proceso de estabilización, ganó en el juzgado su derecho a hacerse fija. ELA, que represento a la demandante, declaró que la sentencia podía abrir una puerta a mas trabajadoras y trabajadores de la Administración que estuvieran en la misma situación de contratación temporal.



Pastelerías y Panaderías Lemona (Bizkaia)

Una falsa autónoma ganó una sentencia en un proceso individual, en el que ELA consiguió demostrar que existía un grupo laboral con JUANCIPRI SL Y BALDELLOU SA, y que por lo tanto había relación laboral. La empresa fue sentenciada a abonar la improcedencia y los salarios a la falsa autónoma.

AMVISA - Gasteizko Udal Urak

Lan Ikuskaritzak isuna jarri zion Amvisa-Gasteizko Udalari grebarako eskubidea urratzeagatik. Zehazki, Lan Ikuskaritzak adierazi zuen enpresak greban zeuden langileak ordezkatu zituela legez kanpo, oinarritzko eskubide hori urratuz. Ondoren, ELAk auzia epaitegietan sakontzea erabaki zuen, Gasteizko Udalak berriro modu horretan joka ez zezan.

Ramondin Cápsulas (Guardia, Araba)



La plantilla ratificó el acuerdo que el Comité de Empresa negoció con la empresa para conseguir subidas salariales, por lo que se desconvocó la huelga. El acuerdo recogió, para los años 2024 y 2025, las subidas salariales del 3% fijadas en el convenio estatal de Metalgráficas, que hasta entonces la dirección se negaba a aplicar, argumentando una supuesta falta de liquidez.

Arcelor Mittal (Berriobeiti, Nafarroa)

Langileak akordio batera iritsi ziren, 17 egun greban egin ondoren. Hitzarmenak 2024-2027 tarterako indarraldia izatea adostu zuten, hobekuntzen artean jaso zituztelarik KPIa bermatuko duten igoerak eta lanaldia lau ordutan murriztea.

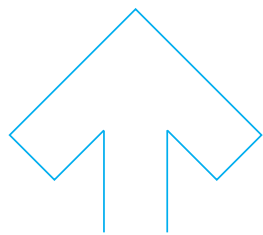


Tremefil-Izaguirre (Usurbil, Gipuzkoa)

Sei eguneko lanuztearen ondoren eta greba mugagabearen atarian lortu zuten akordioa Usurbilgo enpresan. Akordioan bi aldarrikapen nagusi lortu ziren: KPItik gorako soldata igoerak (2025erako KPI eta 2026rako KPI + %1) eta langile guztientzako txanda-kontratua bermatzea. Puntu garrantzitsua zen txanda-kontratuarena, lana bermatzeko, 10 urtean 10 lanpostu desagertu baitziren lantokian, 55etik 45 langilera igarota, lan erreleborik ez zegoelako.



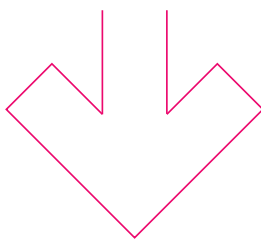
ELA, LAB, Steilas, Hiru eta Etxaldek greba orokorra deitu dugu 2026ko martxoaren 17rako. Helburua Euskal Autonomia Erkidegoan eta Nafarroan Lanbidearteko Gutxieneko Soldata (LGS) propioa lortzea da. Deialdiak Gasteizko eta Iruñeko Parlamentuek egindako eraso antidemokratikoari erantzuten dio. Bi parlamentuek ez dute tramitera onartu ere egin Madrildik inposatzen zaigun miseriazko Lanbidearteko Gutxieneko Soldata hobetuko duen LGS propio baten eztabaida. Hala ere, borroka politiko horrek bizirik dirau.



**SORTUTAKO
ABERASTASUNA**
2008-2024 BPG
+%13.2

**ENPRESEN
IRABAZIAK**

**LANGILE
KLASEA**
BIZI BALDINTZAK



LAN ERRENTAK
2008-2024
- **1.933 milioi**



EROSAHALMENA
Inflazioa VS Soldatak
- **14.000 milioi**



ETXEBITIZA
%30 - %50
garestiago

POSIBLE DA!

Langileen Estatutuaren 27. artikulua aldatu
gehiengo politiko baten bitartez

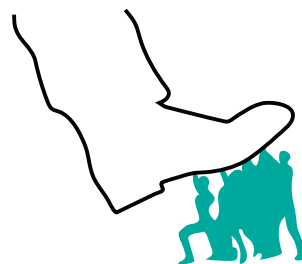


Zergatik 1.500€ (LGS)?

Madriletik ezartzen diguten LGSrekin
(1.221€) ezin delako bizi

¿Por qué un SMI de 1.500 euros?

Porque con el SMI que nos imponen
desde Madrid (1.221€) no se puede vivir



2000. urteaz geroztik sortutako
aberastasuna honela banatu da:

**%1 aberatsenak aberastasunaren
%41 bereganatu du;**

%50 pobreenak %1 bakarrik

**El 1% más rico acaparó el 41%
de la riqueza** creada desde el año 2000,
el 50% más pobre solo el 1%

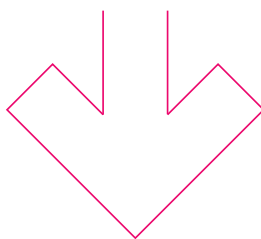
ELA, LAB, Steilas, Hiru y Etxalde hemos convocado una huelga para el 17 de marzo del 2026. El objetivo es lograr un Salario Mínimo Interprofesional propio que se fije en la CAPV y Navarra. Esta huelga responde a la agresión antidemocrática realizada por los Parlamentos de Gasteiz e Iruña. Ambos Parlamentos ni siquiera han admitido a trámite el debate de un SMI propio que mejore el SMI de miseria que se nos impone desde Madrid. Sin embargo, esa pelea política sigue abierta.



RIQUEZA CREADA
2008-2024 PIB
+13.2%

BENEFICIOS
EMPRESARIALES

CONDICIONES DE LA **CLASE** **TRABAJADORA**



RENTAS DE TRABAJO
2008-2024
- **1.933 millones**



PODER ADQUISITIVO
Inflación VS Salarios
- **14.000 millones**



VIVIENDA
30% - 50%
más cara



¡ES POSIBLE!

Cambiar el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores logrando una mayoría política para ello



Euskal
Herria



Frantziar
estatua



Alemania

Hego Euskal Herriko antzeko
Barne Produktu Gordina duten
beste herrialde batzuetako
LGSetara hurbilduko gintuzke:
Alemania 2.054€, Frantziar estatua 1.767€

Nos acercaría a los SMI de otros países
con similar PIB al nuestro: Alemania 2.054€,
estado francés 1.767€



**Refuerza la soberanía
y el autogobierno**
Hemen lan egin, hemen erabaki!

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Donostiako Udalaren Gizarte Ekintza

Mobilizazio egun askoren, lau eguneko lanuztearen eta hamabi eguneko grebaren ondoren, Donostiako Udaleko Gizarte Ekintzako Batzordeak aurreakordioa lortu zuen Udalarekin, aldarrikapen nagusi gehienak jasota. Urte hasieran hasi zen gatazka, lan kargen igoerei aurre egiteko asmoarekin. Langileek eskatzen zuten profesionalen araberrako arreta ratioa murriztea eta plantilla handitzea eremu guztietan (administrazioa, gizarte langileak, hezkuntza, psikologia, talde teknikoa...). Aurreakordioari esker, 2027ko urtarrilaren baterako, 16 langile berri kontratatuko dira gizarte langilearen, administrariaren eta psikologoaren kategorietan.

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



16
nuevas
trabajadoras

LORPENAK

- **Revertir las elevadas cargas de trabajo**, reduciendo el ratio de atención por profesionales.
- **Aumentar la plantilla:** para el 1 de enero de 2027 se contratarán **16 nuevas trabajadoras** en las categorías de trabajadora social, administrativa y psicóloga.

Elkarrietzeta

Txomin Lasa Ormaetxea

Donostiako Udal-foruko arduraduna

» **Beste gatazka batzuetan grebak soldata igoerekin lotuta egoten dira. Kasu honetan, ordea, aldarrikapena bestelakoa izan da: plantilla handitzea. Azalduko diguzu zergatia?**

Bai, borroka hau berezia izan da zentzu horretan. Titular bezala esan dezakegu langileek Donostiako udaletxeak hartu ez duen ardura hartu dutela beraien gain, donostiarron mesedetan. COVIDaren ondoren, gizarte zerbitzuetako beharrak asko handitu dira eta langileen eskarien aurrean udalak ez zuen kontratazio berririk aurreikusten. Honen aurrean langileak ELAko atal sindikalararekin batzartzen hasi ziren.

» **Behin aldarrikapenak egiten hasita, zergatik luzatu zen negoziazioa?**

Hasiera batean udalak ez zuelako kolektiboa errespetatzen. Kontuan eduki behar da Donostiako udalean ez dela kolektibo baten grebarik egin. Horregatik aitzindaria izan da gatazka hau. Behin lehenengo lanuzteak eta grebak eginda negoziazio mahaia eratu zen, greba batzorde batekin.

» **Nola lortu zen akordioa?**

Lau lanuzteren eta 12 greba egunen ondorioz. Akordiorako indarra greba egunetan langileen ia %100



ateratzeak eman zuen. Kolektiboa erabat ahaldundu zen prozesuan eta udalak akordioaren beharra ikusi zuen gatazkari irtenbidea emateko.

» **Zerbait nabarmendu nahi duzu akordioarena?**

Edukien aldetik: 16 lanpostu berri, lan poltsak, administrarien balorazioa, zerbitzuaren hobekuntzarako komisioa, inpaktu emozionaleko protokoloa, instalazio hobekuntzak... Formen aldetik: erakundeen aitzakiekin amaitzea lortu dugu, borondate politikoa behartuz grebari esker. Madril lek erabakitzen duen aitzakia apurtu dugu.

» **Zerbait gehiago?**

Aitortza adierazi nahi diet prozesua eraman duten atal sindikaleko (Sonia, Marijo eta "Iñakiak") gure delegatu (Josune) eta langile guztiei. Erabat eredugarria izan da egindako borroka eta edukitako batasuna prozesuan zehar. Borrokak beti merezi du!



ADSIS (Gasteiz)

Lan baldintzak nabarmen hobetzeko akordioa lortu zuen ADSISeko Lan Batzordeak enpresarekin. Negoziazioa hainbat hilabetez luzatu zen arren, eta delegatuen inplikazio handia eskatu zuen arren, azkenean lortu zuten 2025-2026 tarterako baldintzak hobetzea.

Soldatei dagokienez, %20ko igoera lortu zuten Lanbide Heziketari lotuta ez dagoen kolektiboarentzat eta %29ko igoera Lanbide Heziketako kolektiboarentzat. Horrez gainera, beste hainbat hobekuntza lortu zituzten: 108 ordu gutxiago urteko lanaldian; partzialtasuna mugatzeko neurri zehatzak; bi langile berri kontratatzea; inplikazio klausula; prestakuntza hobetzea eta abar.

Enpresak 35 langile ditu eta esku-hartze eta ekimen sozialaren eremuan dihardu.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/yvtay9ir>



LORPENAK

- **Subida salarial: 20%** para el colectivo no vinculado a Formación Profesional y **29%** para el colectivo de Formación Profesional, en dos años.
- **Disminución de 108 horas** en la jornada anual.
- Medidas concretas para limitar la parcialidad en la empresa.
- **Contratación de 2 personas** trabajadoras.
- Cláusula de inaplicación.

Tubos Reunidos Premium Threads (Langraiz Oka, Araba)



Los tribunales anulaban el ERTE y condenaban a la empresa por vulnerar el derecho a la huelga. La jueza señaló en su fallo que el ERTE era declarado nulo, debiendo la empresa proceder a la reposición de los salarios dejados de percibir por la plantilla. Así mismo, condenó a la empresa a indemnizar con 45.000€ euros al sindicato ELA en concepto de daños y perjuicios.

Ésta era la segunda vez que la empresa recibía una sentencia similar en menos de un año, ya que fue condenada, en el marco de una huelga, por sustituir trabajadores con personal que no había secundado las movilizaciones, en una sentencia en la que también se le condenaba a indemnizar al sindicato ELA con 50.000€ por vulneración de derecho fundamental.

LORPENAK

- Enpresako ABLE baliogabetzea eta ABLE horren denboraldian **langileek jaso ez zituzten soldatak ordainaraztea.**
- **Grebarako eskubidea** urratzeagatik zigortzea.
- **ELA sindikatuari 45.000 euroko kalte-ordaina** ematea.

Enpresaren aurkako bigarren kondena izan zen, urte betean, lehenago ere grebako langileak ordezkatzeagatik kondenatu baitzuten, eta orduan ere ELA sindikatuari 50.000 euroko kalte-ordaina ematera zigortu baitzuten enpresa, oinarritzko eskubidea urratzeagatik.

<https://labur.eus/9gsb68u1>



Oñatiko Udala (Gipuzkoa)

Epaitegiek Oñatiko udala zigortu zuten langile baten osotasun fisikorako eskubidea urratzeagatik. Eibarko Lan Arloko Epaitegi Bakarrak bi eparen bidez zigortu zuen udala.

Lehenengo epaiak argudiatu zuen 2022 eta 2024 urteen artean langileak harturiko lau bajak produktu kimikoekin kontaktua izateagatik izan zirela, lanpostuaren egokitzapen faltagatik sortutako dermatitisaren ondorioz.

Bigarren epaiak ondorioztatu zuen langilearen antsietate bajaren kausa izan zela langileak ikusten zuela Oñatiko Udalak ez zuela neurririk hartzen bere osasuna bermatzeko, belar-sastrakak garbitzeko lanak egitera bidaltzen baitzuen, alergia eragiten zioten produktu kimikoen eraginpean lan egitera behartuz.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/mf3bsh6d>



LORPENAK

- **Dos sentencias contra el Ayuntamiento de Oñati**, por vulnerar el Derecho a la Integridad Física de un trabajador.
- Una **primera sentencia** reconoció que las bajas sufridas por el trabajador se debieron a una **inadecuada adaptación de su puesto de trabajo**.
- Una **segunda sentencia** argumentó que la última baja del trabajador, con diagnóstico de trastorno de ansiedad no especificado, se debió al deterioro psicológico que le supuso el ver cómo le seguían mandando a realizar **tareas que le causaban alergia**.

Metro Bilbao

La plantilla alcanzó un preacuerdo con mejoras importantes para todos los colectivos, sin distinción: incrementos salariales por encima del IPC; mejora de pluses; aumento de la contratación; reducción de jornada a partir de los 59 años; más días de libre disposición; contrato relevo; mejora de la organización de jornadas y plantilla, etc.

El acuerdo regulará las condiciones de más de 900 personas trabajadoras. El convenio es un ejemplo de que se puede recuperar el poder adquisitivo perdido en el anterior convenio, que ELA no suscribió, y que generó diferencias entre los distintos colectivos. Con el nuevo convenio se consiguió mejorar las condiciones de todos los colectivos que forman la plantilla.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/k3y5iizs>



LORPENAK

- Batez ere, aurreko hitzarmenean galdutako **erosteko ahalmena berreskuratzea, KPitik gorako soldata igoerekin**.
- Talde guztien **lan baldintzak hobetzea** (aurreko hitzarmenak taldeen arteko bereizketak ekarri baitzituen).
- Plusak, kontratazio gehiago egitea, egun libre gehiago, errelebo-kontratua, lanorduen antolaketa hobea, eta abar.



Guraso bakarreko familiak

Gizarte Eskubideen Europako Batzordeak onartu egin zuen ELAk jarritako erreklamazioa, zeinak guraso bakarreko familiek jasaten duten diskriminazioa salatzen baitzuen.

Espainiako Gobernuak ukatu egiten zuen horrelako diskriminaziorik zegoenik eta, halaber, ukatu egiten zion ELAri horrelako erreklamazio bat egiteko legitimitatea. Erreklamazioa jarri ondoren, guraso bakarreko familien baimena aldatu egin zen Espainiako Estatuan, Konstituzio Auzitegiak 26 astera luzatu baitzuen. Baina ELAk orduan adierazi zuen bezala, diskriminatzailea izaten jarraitzen zuen, ez baitzuen berdintzen egunerokoan arrakala jasaten zuten guraso bakarreko familien babes egoera. Azkenean, Eskubide Sozialen Europako Batzordeak onartu egin zuen ELAk jarritako erreklamazioa, eta sindikatuak aurkezturiko urraketak aztertzea erabaki zuen.



Informazio gehiago:
<https://labur.eus/15ofwley>



LORPENAK

- **Admisión a trámite de la reclamación de ELA** sobre la discriminación que sufren en el Estado español las familias monoparentales.
- Reconocimiento de que ELA tiene legitimidad para interponer la reclamación (legitimidad que el Estado Español negaba).
- Decisión de **examinar las vulneraciones fundamentadas por ELA.**

¿Por qué afiliarse a ELA?

ELA es la organización sindical vasca más fuerte, con más de 104.000 personas afiliadas y más de 9.800 representantes en las empresas. Esto supone más del 36% de la representación sindical en el conjunto de Hego Euskal Herria (CAPV y Navarra).

Solo en una organización como ELA se puede negociar de tú a tú con las empresas y obtener mejores condiciones. Nadie tiene más fuerza.

ELA cuenta con la red más amplia para atender a su afiliación, con 43 locales repartidos por toda la geografía vasca. Además, ELA edita la revista ALDA (que con una tirada de más de 104.000 ejemplares, es la revista vasca de mayor difusión) y otras publicaciones escritas (Landeia) digitales y audiovisuales para mantener informada a la afiliación. Nadie está más cerca de ti.

En ELA trabajan casi 100 personas en unos servicios jurídicos que el año pasado gestionaron **9.951** expedientes, lo que supone más de un 37% de los casos que se tramitan cada año en el ámbito laboral vasco. Nadie te protege más y mejor.



Ingeteam Converters (Ortuella, Bizkaia)

La plantilla desconvocó la huelga indefinida, que ya llevaba casi tres semanas, tras lograr un gran acuerdo. Se consiguieron incrementos salariales por encima del 11% y reducción de jornada, entre otras mejoras. En la planta, situada en Ortuella, trabajan un total de 283 personas, y su comité está compuesto por 9 representantes de ELA.



Ipeme (Zarautz, Gipuzkoa)

Zarauzko Ipeme enpresako langileek Gipuzkoako Metalaren hitzarmena aplikatzea lortu zuten. Ordura arte Gipuzkoako Metalaren Merkataritzaren hitzarmenak arautzen zituen lan baldintzak. Hobekuntzen artean nabarmentzekoak izan ziren: lanorduen murrizketa (28 ordu gutxiago urtean); antzinasun plusa; eta KPlaren araberako soldata igoera; aurreko hitzarmeneko % 100eko osagarria mantentzea ere lortu zuten.



ATDL Logística (Etxebarri, Bizkaia)

ATDL Logística y el Comité de huelga firmaron un acuerdo que estabilizaba el empleo de ocho personas, dando por terminada la huelga. El objetivo de la huelga era poner fin al abuso de contratación vía ETT que venía realizando la empresa ATDL. Se consiguió así estabilizar el empleo para ocho personas, que en caso contrario, y tras realizar 18 meses de contrato en la ETT, hubieran perdido su empleo (el modus operandi habitual en ATDL).



Bellota Taldea (Legazpi, Gipuzkoa)

Enpresa aldi baterako lan erregulazio espedienteen zegoen arren, langileek KPltik gorako igoerak lortu zituzten hitzarmen berrian. Horrez gainera, hainbat hobekuntza lortu zuten: %10eko igoera asteburuetako plusean, errelebo kontratua mantentzea; kontziliazioa hobetzeko neurriak; prebentziorako fisioterapia zerbitzu subentzionatua, eta abar. Kontuan hartzekoa da langileek, aurretik ere, aldarrikapen ugari lortu izan dutela enpresa honetan, 35 orduko lanaldia esate baterako.



Vitaldent, Paseo de la Florida (Gasteiz)

Tras meses de negociación, y cuatro jornadas de huelga las trabajadoras de la *Clínica Dental Vitaldent* del Paseo de la Florida consiguieron un acuerdo que recogía, entre otras: subidas salariales ligadas al IPC; una bajada de más de 100 horas en la jornada anual; un calendario laboral; mejoras en licencias y permisos; y garantías de aplicación y blindaje ante cambios sustanciales de las condiciones laborales. Hasta la firma del acuerdo las diez trabajadoras de la plantilla eran precarias.



Bestseller España - Jack&Jones (Gipuzkoa)

Justiziak ebatzi zuen Bestseller Españak greba eskubidea urratu zuela Gipuzkoako bi dendatan eta, ondorioz, kalte-ordainak eman beharko zizkiela bai langileei eta baita ELA sindikatuari ere. Donostiako Lan Arloko 1. zenbakiko Epaitegiak ebatzi zuen enpresa horrek, Jack&Jones marka baliatuta, Donostiako Garberan eta Usurbileko Urbilen dituen dendetan, greba eskubidea urratu ziela langileei hitzarmenaren estatualizazioaren aurka egindako deialdian.



Euskotren

ELA firmó un preacuerdo del convenio colectivo que afecta a 1.300 personas trabajadoras del tranvía, Bizkaibus y Lurraldebus, líneas de tren Hendaia-Lezama y Zornotza-Bermeo y el Funicular de la Reineta. Se consiguió garantizar el poder adquisitivo, incorporar aumentos en pluses y reducir la jornada a partir de 57 años, entre otras muchas mejoras.



Ugaoko Lorezain eta Garbitzaileak (Bizkaia)

Ugaoko loretzaintzako eta garbiketako langileek hitzarmen kolektibo berria lortu zuten, 54 eguneko grebaren ondoren. Hainbat hobekuntza lortu zituzten hitzarmenaren bidez: % 16,2ko soldata igoera hitzarmeneko lau urteetan (2025-2028), norberaren gauzetarako egun bat, lan orduetan batzarrak egiteko 6 ordu urtean, eta lanaldi partziala dutenenei lanaldi osoko kontratua egitea

Tienda Oficial de Osasuna (Nafarroa)

La plantilla de Macron Retail, mejoró sustancialmente sus condiciones tras convocar huelga. El convenio conseguido supone un incremento salarial de entre el 10 y el 12% y una reducción de la jornada anual de trabajo de 86 horas. La plantilla intentó en vano negociar un convenio de empresa durante varios meses, hasta que decidió convocar huelga. El convenio tienes tres años de vigencia (2025-2027) y recoge, además, otras mejoras: reconocimiento de la antigüedad; limitación de las horas complementarias al mínimo legal; abono de horas extras y complementarias; reconocimiento de categorías profesionales; calendario laboral con horarios y turnos, etc.

La plantilla de Macron Retail, que es la empresa que gestiona la tienda oficial de Osasuna, está formada por siete personas.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/7cenruxp>



Elkarriaketa

Olaia Alonso Casajus

(ELA-Zerbitzuak, Iruña)

» Zergatik luzatu zen negoziazioa hainbeste hilabetez?

Enpresak ez zuelako mahaiari eseri nahi. Asesoriarekin konpontzeko esaten ziguten, baina asesoriak ez du ezer erabakitzen. Nik uste dut ez daudela ohituta sindikatuekin negoziatzen. Esango nuke beraien lehen greba izan zela, nahiz eta Macron Italiako multinazional bat den.

» Baina behin greba deitu zenean, enpresaren jarrera aldatu egin zen, ez?

Neurri batean. Greba deialdia jasota, enpresak mahaiari esertzea erabaki zuen baina jarrera itxi batekin, negoziatzeko asmorik gabe. Greba egunaren bezperan, ordea, hitzarmena sinatuta bidali ziguten. Ez ziguten ezta deitu ere, sinatuko zutela esateko.

» Langileek bazuten aurretik hitzarmenik?

Ez. Langileen Estatutua baino ez. Horrek hainbat arazo zekarkien langileei. Adibidez, merkataritzako ordutegian zabalteaz gainera, partidu egunetan ere irekitzen dute Osasunaren denda eta hor ordu extra pilo bat sortzen zen urtean zehar, inork kontrolatu gabe.



LORPENAK

- **Soldata igoerak:** 2025erako % 10 eta 12 artekoa, eta 2026-2027rako Nafarroako KPIaren arabera.
- **Antzinatasuna** aitortzea, **laurteko bakoitzean % 5eko igoera** gehigarriekin.
- **Urteko lanaldia 86 ordu murriztea.**
- **Bestelako hobekuntzak:** funtzioen arabera lanbide-kategoriak aitortzea; ordu osagarriak legeko gutxienez mugatzea; urteko lan-egutegia izatea, ordutegi eta txandak zehaztuta, eta abar.



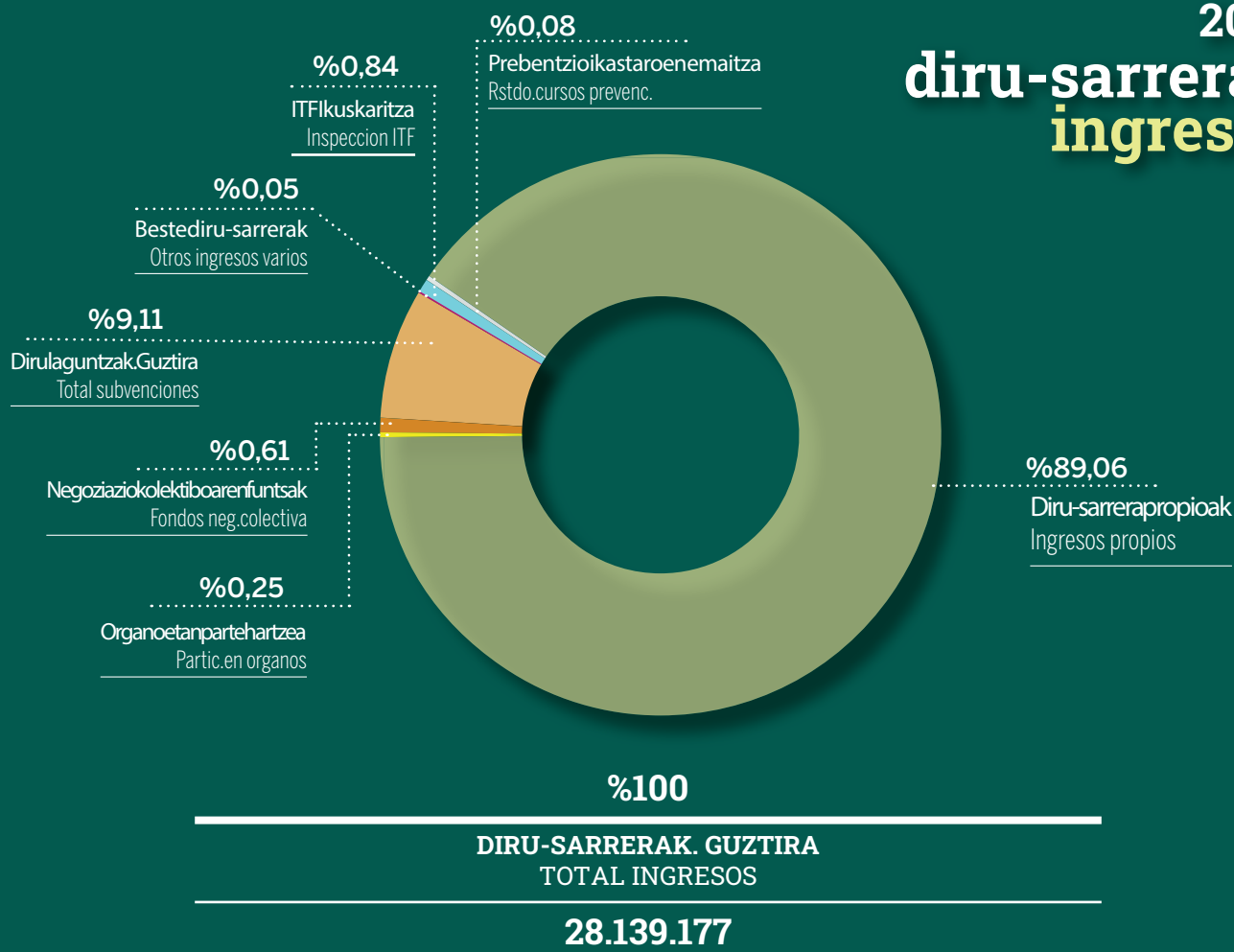
» Garrantzitsua da, beraz, egutegi bat edukitzea?

Bai, egutegi bat finkatuz gero, lanegunak hobeto antolatzen dira langile guztientzat eta kontratu partziala duten langileek ordu gehiagoko kontratuak lortzen dituzte. Azkenean, langile guztien lan baldintzak hobetzen dira.

» Zer nabarmenduko zenuke hitzarmen honetatik?

Badago nabarmenduko nukeen gai bat: langile kopuru txikia izan arren, kasu honetan 8, eta aurrean duzuna multinazional bat izan arren, posible dela lan baldintzak hobetzea eta aldarrikapenak lortzea, adibidez soldatak, batz bestea, %10 igotzea. Garrantzitsua da langile kopuru txikia izan arren, borrokarako aukerak dituzela sinestea. Lorpen honek horrela erakusten digu. Antolatuz gero, eta borrokatuz gero, baldintzak hobetu daitezke.

2025 diru-sarrerak ingresos



Zergatik da ELA hain eraginkorra?

Sindikatu greba-kutxari esker, ELAk **1.495 euro** (ohiko kalte ordaina, gehienez norberaren ohiko soldataren mugarekin) ordaintzen dizkie afiliatu guztiei hilean, grebak dirauen bitartean, hau da, soldata jasotzen ez duten bitartean. Gatazkak irabazteko eta akordio onak sinatzeko baliabide erabakigarria da.

2025ean, **3.911 pertsonak** baliatu zuten greba-kutxa. ELAk afiliazio kuoten bidez jasotzen dituen lau eurotik bat greba-kutxara bideratzen du. Sindikatuaren aurrekontuaren %90a diru sarrera propioak dira. Beste modu batera esanda, autonomia da.

¿Por qué ELA es tan eficaz?

La caja de resistencia del sindicato abona a todas las personas afiliadas en huelga **1.495 euros** (indemnización ordinaria, con el tope de su sueldo habitual) al mes mientras no perciban su salario, un recurso crucial para ganar conflictos y firmar buenos acuerdos.

Solo en 2025, **3.911 personas** se beneficiaron de la caja de resistencia, una herramienta a la que ELA destina uno de cada cuatro euros de lo ingresado por cuotas de afiliación. Los ingresos propios suponen el 90% del presupuesto de ELA. Esa es la verdadera garantía de la autonomía del sindicato.

Ingeteam Power Electronics (Zamudio, Bizkaia)

13 eguneko grebaren ostean, langileek hitzarmen kolektiboa berritzeko akordioa lortu zuten, baldintzak nabarmen hobetuz. Soldatei dagokionez, KPI baino askoz igoera handiagoak lortu zituzten: 2025rako, 2.000 euroko soldata igoera finkoa, gehi KPI; 2026rako, 350 euroko igoera finkoa, gehi KPI + %1; 2027rako, KPI + %1,5eko igoera. Horrez gainera, hainbat hobekuntza jaso zuten hitzarmen berrian: lanaldi zatituko urteko orduak 1.688 izatea; ordaindutako baimen osagarriak, urtez urte progresiboki handitzen joango direnak; txandakako lanaren eta gaueko lanaren plusak; lan telematikoa zabaltzea; medikuarengana joateko baimenak; eta beste gizarte-eskubide batzuk hobetzea.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/zeuj68xn>



LORPENAK

- **Mejoras salariales, muy superiores al IPC:** para el 2025, incremento salarial consolidado de 2.000 euros, más el IPC; para el 2026, subida de 350 euros consolidados más IPC +1%; para el 2027, subida del IPC +1,5%.
- **Igualar la jornada de los trabajadores** a jornada partida a 1.688 horas anuales.
- Permisos retribuidos adicionales, mejoras en los pluses de nocturnidad y turnicidad, ampliación del teletrabajo, y mejoras en los permisos para asistencia médica, y otras mejoras.

Elkarrizketa

David Crego Cordon

Delegado Sindical

» ¿Cómo fueron las dos semanas de huelga y negociaciones?

Fueron intensas, sobre todo a partir de la segunda semana. Nos movilizamos todos los días y la planta estaba prácticamente parada. Entre los huelguistas había mucha gente veterana y la producción no salía.

» ¿Qué razones daba la empresa para no aceptar vuestras condiciones?

Que no se podía. Que no daban los números. Pero nosotros teníamos como ejemplo otra planta del grupo, Converters, en la que la empresa aceptó las mismas reivindicaciones que pedíamos nosotros, por lo que decidimos seguir. La empresa nos decía que era otra realidad, nosotros veíamos que no éramos menos que esa otra realidad, éramos lo mismo, y estábamos convencidos.

» ¿Qué resaltarías del nuevo convenio?

Aparte de las mejoras habituales como la subida salarial y la reducción de jornada, hemos conseguido unas horas de libre disposición, aparte de las del sector. Ampliación de las horas de médico de cabecera y 4



horas remuneradas para acudir a asambleas. Otro hito para nosotros es conseguir que los que estaban a jornada partida, que tenían 1708 horas anuales, ahora tengan las mismas horas que el resto, que son 1688.

» El convenio tiene otros puntos que no siempre se convierten en noticia, pero para la plantilla suelen ser importantes. ¿Nos podrías comentar alguno?

Sí, por ejemplo, el punto sobre las sesiones de fisioterapeuta. Esto es una cosa que hemos aprendido gracias a las reuniones que hacemos entre delegados y delegadas de ELA de la comarca. Nos enteramos que hay empresas en las que esa opción se ha recogido en el convenio. Hay gente en nuestra empresa que trabaja haciendo movimientos repetitivos e incómodos, por lo que nos pareció muy interesante incorporar ese punto en el convenio.



Víctimas del amianto (Bidelagun)

Las víctimas del amianto ganaron dos sentencias que reconocían sus derechos. En la primera sentencia, el Juzgado de lo Social nº1 de Pamplona reconoció una indemnización a las familiares de un trabajador fallecido como consecuencia directa de su exposición al amianto en *Sunsundegui* (Altsasu, Nafarroa). En el segundo caso, reconoció un recargo del 40% en la prestación de viudedad a la esposa de otro trabajador. La empresa se encuentra en concurso de acreedores, lo que supone que dichas familias casi con total probabilidad tendrán que acudir al Fondo de Compensación por Amianto. La Fundación Bidelagun, que se encargó de los dos casos, denunció que eso provocaría que las víctimas acaben recibiendo la mitad de la cantidad fijada por el Juzgado.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/8ia9f5ky>



LORPENAK

- **Bi epai irabaztea**, amiantoagatik hildako Sunsundegui enpresako bi langileren familientzat.
- Lehen epaian, epaitegiak **200.000 eurotik gorako kalte ordaina** aitortu zien familiakoei.
- Bigarren epaian **%40ko erretegia** aitortu zion **enpresa bereko beste langile baten emazteari**.
- Bidelagunek, auziak bideratu zituen fundazioak, salatu zuen Sunsundegui hartzekodunen konkurtsoan dagoenez, ziur aski, familiek Amiantoaren Konpentsazio Funtsera jo beharko zutela, eta horrek kalte-ordainak murriztuko zituela.

cuotas* 2026ko kuotak*

B: 27,91 €

Lanaldi osoa
Jornada completa

M: 20,93 €

Lanaldi erdia baino gutxiagoko langileak,
prestazioa duten langabetuak
Personas con menos de media jornada
o personas en paro con prestación

P: 13,96 €

Erretiratuak, eszedentzian daudenak,
lanaldi herena baino gutxiago dutenak,
edo prestaziorik gabeko langabetuak
Personas jubiladas, en excedencia,
personas con menos de un tercio de
jornada o en paro sin prestación

*Laneko aldaketek kuotarengan izan
ditzaketan aldaketetaz informatzea
afiliatuari dagokio.

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

Greba-kutxa (2026)

Ohikoa/Ordinaria (1.495,73 € hilero/al mes)
Indartua / Reforzada (1.720,09 € hilero/al mes)

Grusar Logística- Distribución y Flash Delivery (Amazon, Bizkaia)

Las plantillas de las dos subcontratas de Ezkerraldea de Amazon consiguieron subidas salariales de hasta un 31% gracias al nuevo convenio. Antes se les aplicaba el Convenio Estatal de Mensajería y el colectivo, formado por 85 personas trabajadoras, percibía salarios equivalentes al SMI. El nuevo marco recogió otras mejoras como pluses, y jornadas de 36 horas (en vez de las 38 estipuladas en el convenio estatal). Pero lo más importante es que, gracias a la sindicalización del sector, se está abriendo una brecha en el modelo de contratación precaria de Amazon, consiguiendo acuerdos como éste, que compromete a la multinacional a garantizar el empleo de la plantilla ante los cambios de empresa subcontratada.

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



Elkarrizketa

Eladio Rodríguez Rodríguez

ELA Zerbitzuak Ezkerraldea-Kadagua

» **¿Nos puedes explicar cómo funcionan estas empresas que trabajaban para Amazon?**

Amazon no reparte los paquetes que llegan a las casas de los clientes. Amazon subcontrata a otras empresas, que se encargan del reparto. Y éstas, a su vez, en momentos de mucho reparto incrementan sus plantillas contratando personal a través de ETTs. Por ejemplo, en nuestro entorno hay cinco empresas que se dedican a repartir los paquetes de Amazon y trabajan exclusivamente para Amazon. Esa forma de organizar el trabajo genera mucha precariedad.

» **¿En qué se plasma esa precariedad?**

Por ejemplo, a estas plantillas se les aplicaba el Convenio Estatal de Mensajería, que no se ha renovado desde el año 2007! Las plantillas estaban cobrando el SMI. Además es un sector en el que hay una gran rotación. Las empresas dejan de existir y los trabajadores tienen que integrarse en la siguiente empresa contratada por Amazon, que otra vez aplica las condiciones laborales más precarias. Los y las trabajadoras están controladas tecnológicamente en cada momento, lo que genera una



% 31ko
soldata igoerak

LORPENAK

- **% 31ko soldata igoerak bi urteko epean:** 2025ean, % 28; eta 2026ean % 3,1 gehiago (lehen, LGSren pareko soldatak jasotzen zituzten).
- **36 orduko lanaldia ezartzea** (lehen, estatuko araudiaren 38 orduak zeuzkaten).
- **Amazonen kontratazio prekarioaren ereduan arrakala bat irekitzea**, akordioak konprometitu egiten baitu multinazionala azpikontratutako enpresa aldaketen aurrean langileen enplegua bermatzera.



gran presión, ya que hay unas cargas de trabajo enormes y se les exige una gran productividad, pero, además, sindicalmente, es una forma de controlar dónde está cada uno, en cada momento. Amazon es una empresa poderosa a la que no le gusta la organización sindical y pone todos los obstáculos posibles para que el sindicalismo no sea posible.

» **Es un sector en el que hasta hace poco no había sindicatos.**

Es verdad. Pero poco a poco las cosas están cambiando. La gente se está afiliando y organizando. De hecho, hay representación sindical en las cinco empresas que trabajan para Amazon en nuestra zona, cosa que antes no ocurría. Éste primer convenio, tiene vigencia hasta el 2026, incrementos salariales de un 31% en tres años y garantía de empleo ante los cambios de la empresa subcontratada, algo totalmente novedoso, y las plantillas son consciente de que será el punto de partida para el siguiente, para conseguir unas condiciones laborales mejores.



Telepizza (Bizkaia)

Telepizzako bost langilek epai historikoa irabazi zuten Auzitegi Gorenean. Epaiak ebatzi zuen langileei aplikatu beharreko hitzarmena Bizkaiko Ostalaritzako Hitzarmena zela, eta ez, enpresak inposatzen zuen bezala, estatu mailako hitzarmena. ELAk behin eta berriz salatu zuen Telepizzak zerabilen estrategia: estatuko hitzarmenak aplikatzea, milaka langileren baldintzak prekarizatzeko asmoarekin. Gorenaren epaiak jokabide horri amaiera emateko bidea ireki du. Aurrerapen handia ekarriko du langileen lan-baldintzetan, Bizkaiko Ostalaritzako Hitzarmenak, urtean, estatuko hitzarmenekoak baino 10.000 euro gehiagoko soldatak bermatzen baititu, baita lanaldi askoz txikiagoa ere, eta horrek eragin zuzena eta positiboa izango du langileen bizi-kalitatean.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/auj0loyg>



LORPENAK

- Sentencia histórica en el Tribunal Supremo que confirma que el **convenio de aplicación para los cinco trabajadores** de Telepizza que demandaron a la empresa **es el Convenio de Hostelería de Bizkaia y no el convenio estatal que venía imponiendo la compañía.**

Enviser - Jardinería Gasteiz



LORPENAK

- **Hitzarmen propio bat** sinatzea hainbat hobekuntzarekin.
- **%25eko soldata igoerak** 2028ra arte (kategoria profesionalen arabera).
- 2028rako, **108 orduko murrizketa.**
- Bestelako hobekuntzak: atsedendietan, ordezkapenetan eta baimenetan.

La plantilla de *Enviser* aceptó la propuesta de la empresa y del Ayuntamiento, poniendo fin a seis meses de huelga. La plantilla consiguió un convenio propio con incrementos salariales del 25% hasta 2028, en función de cada categoría profesional. El acuerdo también recogió otras mejoras, tales como: reducción de jornada progresiva, hasta alcanzar las 1.592 horas anuales en 2028 (una reducción total de 108 horas); y mejoras en los descansos, en el contrato relevo y en los permisos.

Este nuevo convenio supone acabar con la precariedad derivada de la aplicación del Convenio Estatal de Jardinería. *Enviser* es la subcontrata encargada de la jardinería en Gasteiz.

<https://labur.eus/zwbcdcpj>



Nafarroako Administrazioa-Euskara

Nafarroako Auzitegiak euskararen aldeko sententzia eman zuen ELAk eta Steilasek inpuñaturiko Foru Dekretuaren auzian. Zehazki, Auzitegiak baliogabetu egin zituen inpuñaturako Dekretuaren 4.1 eta 4.2 artikulatuak, zeintzuek Osasunbideko oposizio-lehiaketa eta lekualdatze-lehiaketen merezimenduak arautzen baitzituzten. ELA eta Steilas sindikatuak hainbat arrazoiengatik egin zuten dekretuaren aurka: alde batetik, eremu ez-euskaldunean euskara merezimendu gisa desagertzen zelako (baina ingelesa, frantsesa eta alemana, berriz, ez); eta bestetik Nafarroa osorako zerbitzuen kontzeptua galtzen zelako. ELAk eta Steilasek argiki eskatu zioten Gobernuari euskara errespetatzen duen eta Nafarroako lanpostu publiko guztietan euskara merezimendu gisa puntuatzen duen Foru Dekretu berri bat egiteko.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/x4xxvaka>



LORPENAK

- **Declarar nulos dos artículos del Decreto Foral 97/2024**, por el que se regulaba la valoración de méritos para el acceso y provisión de puestos de trabajo en las Administraciones Públicas de Navarra, por poner límite a la valoración del euskera, mientras no se imponía limitación alguna a la valoración del inglés, francés y alemán.

Guraso bakarreko familiak (Bizkaiko Aldundia)

ELA sindikatuak aldeko epaia lortu zuen Bizkaiko Foru Aldundiaren (BFA) eta Gizarte Laguntzarako Foru Erakundearen (IFAS) aurka aurkeztutako gatazka kolektiboan, bi erakundeek uko egin baitzioten guraso bakarreko familietan jaiotzagatik eta adingabearen zaintzagatik baimenaren luzapena aitortzeari. ELAK bi erakundeei eskatu zien ez zezatela errekurtsorik aurkeztu eta errespetatu zitzatela guraso bakarreko familien eskubideak eta duintasuna.

SAD Beasain (Gipuzkoa)

Tras varias movilizaciones y después de un preaviso de huelga, las trabajadoras lograron un convenio que recogía las reivindicaciones de las 35 trabajadoras de la subcontrata *Matia Goxara*. Entre otras mejoras, se consiguieron: incremento salarial del 14%, con una garantía mínima del IPC; considerar el traslado de casa a casa como tiempo de trabajo; mejoras en licencias retribuidas; y recuperar atrasos del años 2025.

Avanza Autobusak - Lurraldebus (Gipuzkoa)

Langileek aurreakordio garrantzitsua lortu zuten *Avanza Autobus* enpresarekin. *Avanza* izan da lehena, Lurraldebusen zerbitzua eskaintzen duten azpikontraten artean, urteko 1.592 orduko lanaldia ezartzen, beste enpresetako langileei eredu bat eskainiz. Horrez gainera, hobekuntza hauek lortu ziren: atzerapenak ordaintzea eta soldatak KPI+1 igotzea, txanda-kontratu iraunkorra, lan-poltsa bat sortzea behin-behineko langileentzat, eta abar.

Recogida Residuos Neumática (Barakaldo, Galdakao, Laudio)

Las plantillas de los tres centros de recogida neumática de residuos pusieron fin a la huelga indefinida de ocho meses, tras alcanzar un acuerdo con la contrata *Envac Iberia SA*. Hasta la firma del acuerdo, la empresa aplicaba el Convenio Estatal de Ingeniería. Tras el acuerdo, se consiguieron: incremento de salario de hasta el 40%; reducción de jornada anual de 200 horas; cláusulas anti-reforma; contrato-relevo; doblar el precio de hora en festivos, etc.



Egrin Alimentación (Lodosa, Nafarroa)

Tras una huelga que paralizó por completo la actividad, la plantilla consiguió un acuerdo que mejoraba sustancialmente las condiciones laborales sobre el Convenio Estatal de Conservas Vegetales. Entre las mejoras conseguidas destacan: un pago único de 1.050 euros a cada trabajador o trabajadora en 2025 y subidas salariales de hasta un 14 % y un 19 %, según categorías; reducción de la jornada laboral en 20 horas anuales; mejoras en los permisos, contrato relevo, etc.



Pekos Fabricación (Arratia, Bizkaia)

Enpresaren lehen hitzarmenerako akordioa lortuta, langileek amaiera eman zioten greba mugagabeari. Akordioak aurrerapen handiak jaso zituen: soldata igoerak (soldata txikienetarako %10 ingurukoa); lanaldian 8 ordu murriztea 2026an eta beste horrenbeste 2027an; hobekuntzak bajetan, ordu sindikaletan, eta batzar-orduetan; txanda-kontratua; inaplikazio klausula. Metaleko sektoreko enpresa honek bi lantoki ditu Bizkaian.

Haizea WEC (Agurain, Araba)

La plantilla de Haizea WEC de Agurain puso fin a la huelga, tras alcanzar la mayoría de los objetivos marcados en la negociación. El nuevo convenio, con vigencia de cinco años (2025-2029), recogió subidas salariales que garantizaban el poder adquisitivo, reducción de jornada, y otras mejoras. También se consiguió evitar la implantación de un cuarto turno. Asimismo, se incorporaron mecanismos de blindaje frente a futuras reformas laborales.



Bidelagun Fundazioa (Lan Osasuna)

Bidelagun Fundazioaren jardun judizialak 5 milioi euro baino gehiagoko isunak eragin ditu enpresetan. Fundazioak dagoeneko 500 espediente bultzatu ditu enpresen jokabide okerren kontra eta, ondorioz, haiek konpentsazioak ordaindu behar izan dituzte (amiantoaren eta silikosiaren esposizioagatik, sexu-jazarpenagatik, istripuengatik, arrisku psikosozialengatik, eta abarregatik). Hala ere, Bidelagun Fundazioaren helburua ez da langileentzako kalte-ordainak lortzea, baizik eta enpresen jokabidea eraldatzea, enpresei ikustaraztea langileen bizitza eta osasuna arriskuan jartzea babestea baino garestiago aterako zaiela. ELAk 2022an sortu zuen Bidelagun Fundazioa, afiliatu guztien zerbitzura jarritz eta, borroka juridikoaz gainera, prestakuntza lanak ere eskaintzen ditu.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/ioc210p>



Elkarrikketa

David Pena Diaz

Bidelagun Fundazioko Abokatua

» Zeintzuk dira gehien lantzen dituzuen kasuak?

Denetik daukagu, adibidez, lan istripu traumatikoak. Gero, amiantoarekin loturiko kasu potoloak ere badauzkagu hainbat eskualdetan eta auzi horretan adituak gara. Bestalde, azken aspaldian gero eta gehiago datozkigu arrisku psiko-sozialekin loturikoa kasuak, jazarpen kasuak, jokabide desagokiak eta abar. Horiek erdi ezkutatuta egon dira orain arte baina kontzientzia handitu ahala, gero eta gehiago iristen zaizkigu.

» Alde batetik zifrak daude, 500 espediente asko da, baina atzean pertsona konkretuak daude. Kasu bat aukeratu behar bazenu, esan ahal izateko, "honengatik bakarrik merezi izan du Bidelagun sortzeak", zein aukeratuko zenuke?

Justu orain dela gutxi Eibarren irabazi genuen kasu bat, teilatutik erorita hil zen langile batena. Zuk esan duzun bezala, lan istripu baten atzean badago pertsona bat eta drama familiar bat. Langile horrek ez zeukan kontraturik, eta ez zegoen Gizarte Segurantzaren. Borroka itzela egin behar izan genuen, lehenik, frogatzeko soldatapeko langilea zela. Ondoren lortu genuen onartzea ez zela istripu arrunt bat, lan



500
expedientes

LORPENAK

- La fundación **Bidelagun** fue creada por ELA en el 2022 con el **objetivo** de que **"la impunidad empresarial salga cara"**.
- Ha impulsado **500 expedientes** con un **impacto de cinco millones de euros para las empresas**, a través de sentencias y acuerdos por daños, enfermedades profesionales, accidentes laborales y responsabilidades patronales.
- Bidelagun ésta al servicio de toda la afiliación de ELA.



istripu bat baino. Gero, irabazi genuen prestazioen errekargoa alargunarentzat eta azkenean lortu genuen ia 300.000 euroko ordaina familiarentzat. Kasu hau guretzat sinbolikoa da, hiru urte egin ditugulako borrokan eta, prekaritateari begira, ikusten delako zein den kapitalaren eta langileen arteko kontraesana, nola aprobetxatzen duten prekaritatea etekinak ateratzeko. Kasu horrengatik bakarrik merezi izan du Bidelagun sortzeak.

» Zuk uste duzu digitalizazioa eta aldaketa teknologikoak zabaldu ahala, eremu berriak sortuko zaizkizuela?

Dudarik gabe. Digitalizazioak, teknologiek, eta bat-bateko sareen erabilerak aldaketa handiak dakartzate gure artera. Hor daukagu, adibidez, "Deskonexio Digitalaren Legea". Argi dago teknologia berriak gaizki erabiltzen baditugu, edo ikuspegi enpresarial huts batetik, esklabutza berri bat sortuko dugula.



Mercabilbao

ELA, con el 93% de representación, firmó el convenio de Almacenistas de Frutas y Verduras y Almacenistas de Plátanos de Bizkaia para los años 2025-2027, con subidas por encima del IPC, para todos los años de vigencia y en todos los conceptos (salario base, plus de transporte, plus de nocturnidad, kilometraje, quebranto de moneda, plus conductor/a, plus repartidor/a y fiesta patronal).

Cabe recordar que la jornada en este sector es más baja que la del Convenio de Comercio de Alimentación Provincial, siendo de un total de 1.637 horas. El convenio afecta a 500 personas y supone un gran avance para acabar con la precariedad del sector, donde el 50% de las personas trabajadoras son migradas.

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



LORPENAK

- **KPItik gorako soldata igoerak** kontzeptu guztietan: oinarritzko soldatan, garraio plusean, gaueko lanagatik plusean, kilometrajea, dirua erabiltzeagatik kalte-ordain plusean, gidari plusean, banatzaile plusean eta patroien jaiegunetan.
- **Prekaritatearekin amaitzeko aurrerapausoa** ematea, 500 pertsona ingururi eragiten baitio hitzarmenak. Plantillaren %50 inguru langile migratuak dira.

Lácteos Goshua (Ultzama, Nafarroa)



LORPENAK

- **ELA logró una importante victoria jurídica que afectaba a la mayoría de la plantilla**, mientras LAB se alineó con la tesis de la empresa y aceptó su chantaje, y CCOO firmó un acuerdo en minoría y en condiciones mucho peores que las logradas en la sentencia.

Epaitegiek berriro eman zioten arrazoia ELAri, eta enpresa kondenatu zuten langileei atzerapenak ordaintzeko aginduz. LABek, CCOOk eta zuzendaritzak enpresako azken hitzarmena adostu zuten, soldatak Esne Industriaren Estatu Hitzarmenaren azpitik utziz. Konponbide bat negoziatzen saiatu ondoren, ELAk erabaki zuen demanda kolektibo bat aurkeztea Lan Arloko Epaitegian. Bitartean, enpresako zuzendaritzak xantaia egin nahi izan zion Enpresa Batzordeari (3 ELA, 1 CCOO eta 1 LAB) eta plantilla osoari, soldaten baldintza okerragoak sina zitzan. ELAko hiru ordezkariak irmo mantendu ziren borrokan eta bigarren epaiak ere arrazoia eman zien. Epai honen kontra helegitea jar daiteke, baina ELAren ustez arrakasta aukera gutxiarekin.

<https://labur.eus/aaosecgi>



Autoescuelas de Bizkaia

La asamblea de trabajadores y trabajadoras de ELA en el sector de las autoescuelas de Bizkaia aprobó con una amplia mayoría (97%) la última propuesta de la patronal APAVI. Recogió entre otras mejoras: incrementos salariales superiores al IPC, actualización salarial para las categorías más bajas del 15%, reducción de jornada para el profesorado y el personal administrativo, y mejoras en permisos y licencias.



Hondarribiko Lorezainak (Gipuzkoa)

26 eguneko grebaren ondoren, azpikontratako bost lorezainek akordio berri bat lortu zuten. UTE Hondarribiak lorezaintzaren kontratu berria hartu zuenean, aurretik sinaturiko baldintzak ez zituela errespetatzen ikusirik, eta negoziazioen bidez ez enpresak ez udalak ez zuela aurrerapausorik ematen iritzita, langileek grebara jo behar izan zuten. Azkenean, grebari esker, lortu zuten aurretik hitzarturiko baldintzei eustea.



Comedor Lakua (Gasteiz)

Tras la convocatoria de huelga, la plantilla consiguió que el Gobierno Vasco desistiera de su intención de convertir en fijas discontinuas a dos personas. El Gobierno convocó una reunión en la que decidió suspender el expediente de Relación de Puestos de Trabajo que obligaba a las dos personas del comedor a convertirse en fijas discontinuas. También se tomó un acuerdo para iniciar conversaciones sobre los horarios y necesidades del servicio de comedor.

DIA (BIZKAIA)

ELAk epai bat irabazi zuen EAEko Auzitegi Nagusian DIA supermerkatuen aurka, Bizkaiko Elikadura Hitzarmenaren orde, enpresa hitzarmena bidegabe aplikatzeagatik. Gainera, Auzitegiak adierazi zuen ez zuela helegiterik onartuko. Beraz, lurraldeko plantillari (300 pertsona ingurukoa dena) Bizkaiko Hitzarmena aplikatu beharko dio enpresak eta, ondorioz, hobetu egingo dira langileen ordainsaria, lanaldia eta atsedendia.

Discriminación en Mercadona

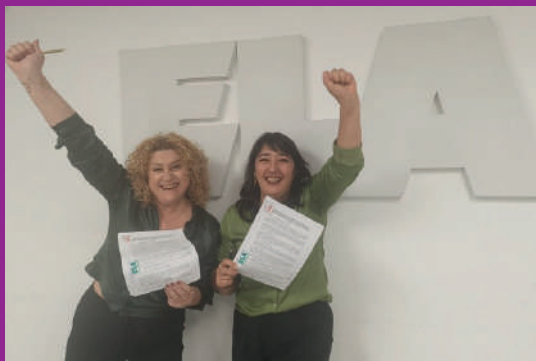


ELA ganó una sentencia que condenaba a *Mercadona* por discriminación por embarazo. La trabajadora se encontraba de baja por embarazo (entre otros malestar por vómitos, mareos, etc). La dirección le comunicó que no estaba de acuerdo con la IT, y que por ello no se le abonaría la prima correspondiente de 6.326 euros. El juzgado de lo Social número 9 de Bilbao dio la razón a ELA y condenó a *Mercadona* por discriminación a una empleada embarazada en situación de IT (baja).



Bizkaiko epaitegietako garbiketa

Serveo enpresako garbitzaileek hitzarmen berria lortu zuten, KPItik gorako soldata igoerekin eta beste hainbat hobekuntzekin, tartean, oinarritzko soldatan hitzarmen plus bat sartzea. Horrez gainera hobekuntza hauek jaso zituzten: opor egunak lanegun bihurtzea; ordaindutako zubi bat, urtean, oporra deskontatu gabe; familia medikuarengana joateko lizentzia hobetzea; txanda-kontratua, eta abar. Bizkaiko eraikin judizialetan garbiketa zerbitzua ematen duen azpikontrata da Serveo.



DSP Vayven Delivery SL - Amazon (Gasteiz)

La plantilla logró un acuerdo con Amazon para mantener los puestos de trabajo en caso de que la multinacional rescinda el contrato con la empresa de mensajería *DSP Vayven Delivery SL*. El acuerdo también recogió mejoras como subidas salariales y pluses. Cada vez que Amazon rescindía el contrato con una empresa, la plantilla perdía su puesto de trabajo. A partir de ahora, las trabajadoras y trabajadores de *DSP Vayven Delivery S.L.*, no deben preocuparse por las decisiones de contratación que tome el gigante tecnológico.



Volkswagen Navarra

ELAk epai garrantzitsu bat irabazi zuen, adierazten zuena enpresak bajan zeuden langileak diskriminatzen zituela pizgarriak ez ordaintzeagatik, zehazki Hitzarmen Kolektiboaren 90. artikuluan jasotako pizgarriak ematen ez zizkielako. Halaber, ELAk salatu zuen UGTk eta CCOOk epaketan erakutsi zuten jarrera, langileen alde agertu beharrean, enpresako zuzendaritzaren alde egin baitzuten.

IMQ Zorrozaurre (Bilbo)

La plantilla de IMQ Zorrotzaurre consiguió un nuevo convenio, que también firmaron UGT y SAE, tras una negociación complicada. Entre las mejoras caben destacar: garantía del IPC; reducción de flexibilidad en jornada irregular; reducción de la jornada anual; complemento de puesto del 5% del salario base para reducir la brecha salarial; mejoras en permisos; garantía para no firmar convenios en minoría; cláusula de inaplicación y ultraactividad indefinida, etc.

Residencias y viviendas comunitarias (Araba)

El sector de las residencias consiguió el primer convenio de Araba, con importantes mejoras en las condiciones de las trabajadoras, entre las que caben destacar: aumentos salariales del 32,5%; reducción de jornada de 100 horas a lo largo de 4 años; aumento de descansos en fin de semana; cláusula para la consolidación de las horas complementarias; blindaje del convenio (ultraactividad e inaplicación); obligación de análisis psicosociales; medidas de igualdad, LGTB y euskera. El convenio tiene una vigencia de 4 años (2025-2028).

ELA destacó el compromiso de todas las personas que han acompañado la lucha durante estos 6 años, así como la implicación de EH Bildu y Elkarrekin-Podemos al haber incluido en sus agendas políticas la resolución del conflicto.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/103eb66n>



LORPENAK

- **% 32,5eko soldata igoerak** (lau urteko indarraldia, 2025-2028).
- **100 orduko lanaldi-murrizketa** (lau urtean).
- **Norberaren aukerako 4 egunei eustea**, eta asteburuetan atsedenaldiak ugaritzea; ordu osagarriak finkatzeko klausula; hitzarmena blindatzea (ultraaktibitatea eta inaplikazioa); azterketa psicosozialak egiteko betebeharra; berdintasun-neurriak, LGTB eta euskara.

Elkarrikketa

Elisa Rodriguez Holgado

Delegada de ELA en Residencias de Araba

» **Seis años de negociaciones. Durante ese tiempo veíais que en otras provincias estaban consiguiendo acuerdos y vosotras seguíais luchando. ¿Cómo vivíais esos momentos?**

Era un impulso para que siguiéramos, porque veíamos que con la lucha se podía lograr. Recuerdo especialmente cuando en Bizkaia consiguieron el convenio. Estábamos en una movilización en la calle, me acuerdo perfectamente dónde, y eso fue un subidón para nosotras.

» **¿Habéis sentido que la sociedad ha entendido vuestra lucha?**

Al principio, quizá no, pero a medida que han pasado los años creemos que la sociedad se ha dado cuenta de que en algún momento todas y todos necesitaremos de algún tipo de cuidado y que merece la pena hacerlo con dignidad.

» **¿Qué logros destacarías del convenio?**

Por una parte el salario, que ahora es más digno. Pero otro logro que valoramos mucho es la reducción de 100 horas y la garantía de los 15 fines de semana libres, ya que nosotras trabajamos siete días a la semana. Ese tiempo de más que tenemos para estar con nuestra gente, es muy importante.



» **¿Celebrasteis el día de la firma?**

Claro, hubo cánticos y alegría. Pero hay trabajadoras que todavía nos preguntan si esto es algo seguro. Han vivido tantos años en situaciones precarias que todavía les cuesta creer que este convenio es un derecho, su derecho.

» **¿Hay algo que no te hayamos preguntado y te gustaría comentar?**

Sí, que estoy muy agradecida a las compañeras que me eligieron para ser delegada, a todas las compañeras del sector y especialmente a ELA, por la apuesta. Hemos tenido muchos momentos duros y momentos en los que nos bajaba el ánimo, y, cuando una se sentía derrotada, siempre había otra compañera que cogía el testigo para animar al resto. Ha sido una experiencia humana muy enriquecedora.



Ares Capital eta Moove Cars - Uber (Bizkaia)

Justiziak arrazoia eman zien langileei eta adierazi zuen UBER-entzat diharduten enpresek Bidaiarien Garraioaren hitzarmena aplikatu beharko zutela. Bilboko lan arloko epaitegiak onartu egin zuen ELAren demanda, eta ebatzi zuen UBER plataformari zerbitzua ematen dioten Ares Capital eta Moove Cars enpresetako langileei aplikatu beharreko hitzarmena Bidaiarien Garraioaren hitzarmena zela, langileek defendatu bezala. Epa horrek Euskal Autonomia Erkidegoko Auzitegi Nagusiaren epai irmoa berresten du; enpresak ez zuen aplikatu nahi epai hori, "kasu partikularra" zela iritzita.

Bidaiariaren Garraioaren Hitzarmena aplikatuta, langileek, urtean, 10.000 euro gehiagoko soldata jasoko dute eta lanaldia 1.720 ordura murriztuko dute.

Informazio gehiago:
<https://labur.eus/wjlxqrh8>



LORPENAK

- Sentencia que dictó que el **convenio a aplicar** era el de **Transporte de Viajeros**.
- Venía a confirmar otra sentencia firme del TSJPV, que la empresa se negaba a aplicar.
- El convenio de Transporte de Viajeros establece unos **salarios de partida de 10.000 euros más al año**, más una serie de plusones por encima de lo que cobraban y una jornada de 1.720 horas.

ELA ZU zarelako...

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

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

Porque ELA eres tú...

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

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

Eibarko Udaleko Garbitzaileak (Gipuzkoa)

Eibarko Udaleko garbitzaileek lehen hitzarmen kolektiboa lortu zuten, oztopo eta mobilizazio askoren ondoren. Lehen aldiz lan marko komun bat ezartzea lortu zuten, enpresa adjudikatzailea edozein dela ere. Horrela, lan baldintzak homogeneizatzea lortuko da, eta urteetan zehar zerbitzu bera baldintza desberdinetan egin duten langileen arteko ezberdintasunak konponduko dira.



Delcom Delivery - Amazon (Oiartzun, Gipuzkoa)

La plantilla consiguió un acuerdo con subidas de hasta un 39% en dos años, igualando y mejorando las condiciones de las 53 personas trabajadoras. El acuerdo garantizaría el mantenimiento de los puestos de trabajo en caso de que la multinacional Amazon decidiese rescindir el contrato con *Delcom Delivery* y adjudicarlo a otra empresa subcontratada.



Pasaia Etxez Etxeko Laguntza (Gipuzkoa)

108 greba egunen, hainbat mobilizazioen eta urtebete baino gehiagoko negoziazioen ondoren, langileek hitzarmen berria lortu zuten. Hitzarmenari esker, besteak beste, hobekuntza hauek lortu zituzten: soldaten %30eko igoera, atseden-egun gehiago, astean gutxienezko 25 orduko kontratuak izatea; eta beste hobekuntza batzuk lizentzietan eta plusetan. *Matia Goxara* da Pasaia Udalari zerbitzua ematen dion azpikontrata.



Fibertecnic Aernnova (Gasteiz)

Tras dos meses de conflicto, la plantilla obtuvo un nuevo convenio, con subida salarial por encima del IPC para los tres años de vigencia (2025-2027), reducción de jornada y contrato-relevo. La propuesta de la empresa no garantizaba el poder adquisitivo e imponía propuestas regresivas, pero gracias a la movilización y la huelga, la plantilla alcanzó sus objetivos, además con un convenio blindado con cláusulas de ultraactividad indefinida e inaplicación.

Bilboko Scientia ikastetxea

Bilboko lan arloko 5. epaitegiak arrazoia eman zion ELAri, eta *Scientia Taldea* zigortu zuen Bilboko ikastetxeko langile baten kaleratzea bidegabekoa zela iritzita, langileari kalte-ordaina emateko aginduz. Gainera, Eusko Jaurlaritzari ere agindu zion 15.000 euro ordaintzea, jarraitutasun plusagatik, auzian zeukan erantzukizuna frogatutzat eman ondoren.



UTE Donostialdea (Gipuzkoako errepideak)

Tras 16 días de huelga indefinida, el personal de mantenimiento de carreteras de la UTE Donostialdea consiguió mejorar de manera sustancial sus condiciones laborales, logrando así la equiparación con el resto de empresas de conservación de carreteras de Gipuzkoa. La plantilla venía prestando desde hace años el servicio de mantenimiento de carreteras en condiciones laborales más precarias e injustas que las existentes en otras empresas de conservación de Gipuzkoa.



Petronor (Bizkaia)

Justiziak baliogabetu egin zuen Petronoreko aldagelen antolaketako aldaketa. Epaiak arrazoia eman zien sindikatuari eta bidegabekutzat jo zuen Petronorrek aldagelen antolaketan egin nahi zuen aldaketa. Epaiak, gainera, azpimarratu zuen aldaketa horrek eguneko lanaldiaren gehikuntza zekarrela, eta horrek eragin nabarmena izango zukeela langile guztiengan. ELArentzat, hitzarmen berriaren negoziazioaren testuinguruan jarrita, atzerapauso bat onartzea izango zen aldaketa hori gauzatzea.



Volkswagen Navarra

Inspección reconoció a ELA 146 contratos no justificados y obligó a la empresa a hacer 93 contratos indefinidos. ELA presentó entre el 2024 y el 2025 varias demandas instando a la Inspección de Trabajo para que revisara de oficio varias docenas de contratos en la empresa. Las resoluciones ganadas por ELA recogieron 146 contratos eventuales cuya "causa no estaba justificada".

GUTXIENENKO SOLDATA HEMEN ERABAKI

SMI 1.500€

SOLDATAK HOBETU ABERASTASUNA BANATZEKO



ELA
EUSKAL SINDIKATUA



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

Franqueo itundua/
Franqueo concertado
Nº 08/129 Zk