

A FUEGO LENTO

25 años de lucha contra
la desigualdad en el
sector de restauración
de comedores privados



IZAN TA ESAN

016 | Septiembre de 2026

**MANU
ROBLES
ARANGIZ**
FUNDATZIOA

A FUEGO LENTO

25 años de lucha contra la desigualdad en el sector de restauración de comedores privados

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. UN SECTOR FEMINIZADO, SUBCONTRATADO Y PRECARIZADO.....	6
3. COCINAS PRIVADAS FUERA DEL ÁMBITO DE EDUCACIÓN “ES FUNDAMENTAL EL APOYO COLECTIVO, DE ESO TRATA EL SINDICALISMO”	9
4. COCINAS DE LA RED PÚBLICA “CUANDO NUESTROS HIJOS E HIJAS DEJABAN EL CENTRO EDUCATIVO, PERDÍAMOS NUESTRO PUESTO”	15

Izan ta Esan 16
Septiembre de 2026



MANU ROBLES-ARANGIZ
FUNDAZIOA

fundazioa@ela.eus
[@mrafundazioa](https://www.mrafundazioa.eus)
www.mrafundazioa.eus

Fotocomposición: Edorta
Impresión: Bilbograf

1 Introducción

Luchar merece la pena no es un eslogan. Las más de 5.300 trabajadoras del sector de la restauración de la CAPV que trabajan en comedores escolares de colegios privados, de residencias, hospitales y empresas privadas (denominadas también como Colectividades) lo saben bien, porque han aprendido a convertir la resistencia, el esfuerzo y la lucha colectiva en conquista.

Han hecho falta veinticinco años para arrancar un Convenio Colectivo que pusiera límites a lo que durante demasiado tiempo fue precariedad y discriminación. Veinticinco años para romper una injusticia tan cotidiana como invisible: hacer el mismo trabajo que sus compañeras de los comedores de la red pública educativa y recibir menos, prestar el mismo servicio y vivir con peores condiciones.

Han sido años de obstáculos. A la situación discriminatoria de partida de salarios y condiciones laborales desiguales se añadió un ingrediente más: en 2014, la patronal y los sindicatos estatales CCOO y UGT, valiéndose de la Reforma de la Negociación Colectiva impulsada por José Luís Rodríguez Zapatero en el 2011, negociaron un convenio estatal para el sector que no solo pretendía cerrar las puertas a la reivindicación, sino que prohibía conquistar nuevos derechos a través de la negociación colectiva en Hego Euskal Herria donde la lucha tenía más fuerza. Porque mediante la reforma y dicho acuerdo, a partir de ese momento dejaban de aplicarse los convenios provinciales de hostelería y sus condiciones pasaban a regularse a través del nuevo convenio estatal que contenía salarios y condiciones de trabajo de miseria.

Aquella imposición no solo endureció las condiciones de vida —con salarios más bajos y jornadas más largas—, sino que pretendía algo más profundo: usurpar el derecho a decidir nuestras condiciones de trabajo en un ámbito donde la mayoría sindical vasca ostentábamos más del 84% de la representación y donde ELA es mayoría.

Sin embargo, y a pesar de todas las dificultades, las trabajadoras de la restauración nos han demostrado que cuando la voluntad colectiva empuja con suficiente fuerza, los muros más altos también pueden derribarse.

Dejar sin efecto los efectos de la reforma de Zapatero fue el resultado de un trabajo sostenido en el tiempo. Un trabajo hecho a base de constancia, de pedagogía, de presencia en los centros de trabajo a través de visitas, de movilización y de pelea. La campaña confederal que realizamos en las empresas y en las calles en 2021 “No nos vendáis en Madrid” tuvo como objetivo revertir los efectos de la Reforma de Zapatero y culminó en una nueva reforma laboral que nos reportó algo más que herramientas legales: nos devolvió la posibilidad de decidir, de construir desde lo cercano, de situar de nuevo en Hego Euskal Herria la llave de la negociación y recuperar el derecho a negociar y decidir aquí.

Con esa reforma, se reabría el camino para lo esencial: volver a poner en el centro la negociación de un convenio propio de restauración, con buenos contenidos, impulsado, negociado y decidido aquí.

Pero si algo define esta historia no es solo el resultado, sino la perseverancia. Nada de esto habría sido posible sin la clave que atraviesa toda esta historia: la organización. Porque organizarse, en su caso, no era sencillo. No había grandes centros donde reunirse ni plantillas estables donde tejer vínculos con facilidad. Su realidad era otra: centros de trabajo dispersos, plantillas fragmentadas, cambios constantes de empresa derivados de la subcontratación. Un mapa pensado, casi, para dificultar cualquier intento de unión. Esta es la cruda realidad de las subcontratas, y de los ámbitos feminizados y precarios.

Y, sin embargo, ahí es donde la organización se volvió más creativa y más cercana.

Las trabajadoras fueron capaces de crear espacios comunes. La organización sindical pasó a ser una presencia cotidiana. Una red que se construía poco a poco, persona a persona, centro a centro, visita a visita. El trabajo en equipo, la cercanía, el compromiso de llegar donde parecía difícil llegar, el impulso constante de planes de organización y su seguimiento... todo ello fue dando forma a algo mucho más grande que una suma de esfuerzos individuales. Fue creando comunidad. Y esa comunidad trajo la afiliación, la representación, la fuerza necesaria para impulsar una negociación ambiciosa. Una negociación que no fue fácil, que exigió movilizaciones, huelgas. Pero que también estuvo cargada de algo que ninguna imposición puede frenar: la convicción compartida de que juntas son más fuertes.

La lucha feminista en el ámbito laboral es fundamental para conquistar derechos para las mujeres. Poner en valor esta lucha significa reconocer el papel decisivo de millones de mujeres que, con su esfuerzo y compromiso, han contribuido a construir entornos laborales más justos, igualitarios y respetuosos para toda la sociedad. Y esta lucha, la de las mujeres del sector de la restauración es una pequeña contribución a una lucha mucho más global.

Porque cuando las trabajadoras se organizan, la lucha da resultados. Y en este caso el resultado ha sido el primer convenio para el sector de la restauración de la CAPV que pone fin a veinticinco años de dobles escalas y condiciones laborales diferentes. Pero la lucha, debe continuar.

Mari Cruz Elkoro
Manu Robles Arangiz Fundazioa



KOLEKTIBITATEAK
20 URTE OSTEAN,
EAEko **LEHEN HITZARMENA**

LORTU DUGU

GENERO ARRAKALA EZABATEN
SÚBIDA SALARIAL DEL 35%

HEMEN LAN EGIN,
HEMEN ERABAKI

ELA

2 Un sector feminizado, subcontratado y precarizado

El sector de la Restauración colectiva donde trabajan 11.500 personas, tanto en el sector privado como público, se caracteriza por la división sexual del trabajo y por contener elementos que definen la existencia de brecha salarial. Entre ellos, la enorme extensión de la contratación a tiempo parcial muy presente en los sectores feminizados así como los bajos salarios y la escasa valorización que se otorga a este trabajo. Su reivindicación va más allá del salario y de las condiciones de trabajo ya que dentro de sus funciones no solo está servir la comida, sino enseñar a comer al alumnado y prestar especial atención a posibles intolerancias alimentarias con la responsabilidad que ello conlleva.

En el caso de los comedores escolares, en sus orígenes y en una parte del sector, su funcionamiento recaía en las madres del alumnado que cursaba estudios en el centro educativo. En algunos casos, este trabajo se realizaba voluntariamente, y en otros casos, percibían compensaciones económicas e incluso en algún caso salario a través de una relación contractual. En todos ellos, ya sea como voluntaria o mediante relación laboral, la actividad cesaba en el momento en que su hijo o hija dejaba el colegio.

Además de los comedores escolares, estas trabajadoras también trabajan en comedores de residencias, comedores de empresas, cafeterías y comedores de hospitales y cocinas centrales. Las tareas que desempeñan son de cocineras, auxiliares de cocina, office y funciones de monitoras en los propios comedores con el alumnado más pequeño. En la mayoría de los casos, el personal está subcontratado a través de empresas como Grupo Auzolagun, Aramark, Eurest colectividades, Gastronomía Cantábrica, Gastronomía Vasca, Tamar, Aibak, Sodexo o Serunión, entre otras.

A pesar de trabajar para las mismas empresas, desde el año 2003, sus condiciones laborales han sido muy diferentes, porque en ese año se firmó el convenio sectorial para las personas trabajadoras de comedores de la red pública, y en consecuencia, se regulaban por convenios distintos en función de



cuál fuera el centro de trabajo en el que desempeñaban su labor. Por ello, a las personas subcontratadas en los comedores de los centros educativos públicos se les aplicaba el convenio Empresas de colectividades en comedores escolares de Gestión Directa dependientes del Departamento de Educación del Gobierno Vasco. En cambio, al personal de comedores de centros educativos privados, ikastolas, comedores de empresas privadas, cocinas centrales o comedores y cafeterías de hospitales se les aplicaban los convenios de hostelería de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa, según el territorio en el que prestaran sus servicios.

La aplicación de diferentes convenios tenía consecuencias muy importantes en cuanto a condiciones laborales. Mientras el convenio de 'Gestión directa', es decir, el de los centros públicos educativos tenía una jornada de 1.592 horas anuales, los convenios de hostelería de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa recogían jornadas laborales de entre 1.723 y 1.746, según el territorio. En salarios, la diferencia entre los convenios venía a ser entre el 31% y el 50%, según la categoría profesional.

Desde que en 2003 se firmara el convenio sectorial citado para los comedores escolares de la red pública, las trabajadoras del resto del sector de la restauración que trabajan en comedores de centros educativos privados, cocinas centrales, comedores de hospitales, residencias o empresas privadas reivindicaban tener también las condiciones que el convenio de Gestión Directa regulaba. Su reivindicación era clara: hacían las mismas funciones, tenían las mismas categorías y trabajaban para las mismas empresas pero sus condiciones eran muy inferiores.

En el año 2014, ELA y LAB inician los trámites para la negociación de un convenio propio para la CAPV que equiparara sus condiciones a las de sus compañeras de la red educativa pública. Sin embargo, la firma de un convenio estatal para el sector de la restauración por parte de la patronal española Food Service España y CCOO y UGT les cerró esta posibilidad: el convenio incluyó una cláusula que les prohibía la negociación de un convenio en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

El convenio estatal conllevaba graves consecuencias. Por un lado, el personal de colectividades perdía su marco regulador, ya que se les dejaba de aplicar los convenios de hostelería de Bizkaia, Araba o Gipuzkoa que les correspondiera en función de donde radicaba el centro de trabajo y pasaban a depender de un convenio estatal alejando el ámbito de decisión. En segundo lugar, el cambio de convenio suponía un retroceso notable en sus condiciones de trabajo y aumentaba aún más la brecha con sus compañeras de los comedores públicos a quienes se seguía aplicando el convenio de Gestión directa. Esta circunstancia agravaba aún más la brecha existente entre los dos colectivos. Con el convenio estatal pasaban a trabajar 200 horas más que sus compañeras y en salarios la diferencia entre colectivos se agrandaba.

Sin embargo, las trabajadoras organizadas en ELA no cesaron en su empeño y lejos de abandonar la reivindicación, continuaron adelante. Tras un largo y tortuoso proceso, en febrero de 2026, sus objetivos se han cumplido. ELA, con 43,53% de la representación, ha firmado el primer convenio para la Restauración Colectiva de la Comunidad Autónoma del País Vasco con vigencia desde el 1 de enero de 2025 hasta el 31 diciembre de 2032; un convenio que de manera progresiva durante su vigencia reducirá la jornada y aumentará los salarios hasta equipararse totalmente al convenio de Gestión Directa aplicable en los comedores de los centros educativos públicos.

3 Cocinas privadas fuera del ámbito de educación “Es fundamental el apoyo colectivo, de eso trata el sindicalismo”

Araceli López y Mari Luz Rodríguez son militantes de ELA y delegadas de las empresas Gastronomía Cantábrica en Bizkaia y Askora Plus en Gipuzkoa, del ámbito de comedores privados que no prestan servicios en la educación pública. Llevan trabajando todo este tiempo con un objetivo muy claro: conseguir un convenio colectivo que mejore sus condiciones de trabajo y que se pongan fin a las diferencias existentes dentro del sector de la restauración colectiva.

Hacen suyo el slogan tantas veces utilizado en el sindicato de que ‘Luchar merece la pena’. Su lucha es parte de la lucha feminista porque como tantas mujeres padecen las consecuencias de la división sexual del trabajo, de una precariedad en forma de contratos parciales y salarios bajos que afecta en especial a las mujeres y de la falta de reconocimiento y valorización del trabajo que realizan. Sus reivindicaciones no solo se centran en mejorar sus salarios y sus condiciones de trabajo sino que luchan por ser consideradas parte del sistema educativo, porque más allá de servir la comida, su labor se centra en enseñar a comer a los menores y en poner especial cuidado y tener un control de las diferentes intolerancias alimenticias que pudieran darse con la responsabilidad que ello conlleva.

Años de visitas centro a centro, de reuniones, de asambleas han tenido tras casi 25 años sus resultados, pero ha sido un proceso muy largo y nada sencillo, ya que si ninguna conquista es fácil, lo es menos en sectores donde las personas trabajadoras tienen franjas horarias reducidas y en consecuencia, las visitas se complican, y aunque las empresas tienen cientos de personas en plantilla, las trabajadoras no se conocen entre ellas. Es la realidad de los ámbitos subcontratados, de los sectores feminizados que a las situaciones discriminatorias de partida hay que añadir una complejidad mayor a la hora de organizarse.

Habéis necesitado 25 años para conseguir un convenio propio.

Araceli: El proceso ha sido muy largo y muy complejo. Han sido tantos años, tantos obstáculos y dificultades que te vas encontrando por el camino que hay veces que te gustaría echar la toalla. No es fácil sostener una pelea de este tipo en el tiempo, de estar permanentemente dando ánimos a tus compañeras, de decirles que sí se puede... El de enfrente siempre juega al desgaste y el tiempo siempre corre en nuestra contra, porque va minando las esperanzas.

Mari Luz: Nuestro punto de apoyo siempre hemos sido las compañeras. Es fundamental el apoyo colectivo, de eso trata precisamente el sindicalismo: de construir lo colectivo, de crear comunidad entre nosotras. Eso es precisamente también el feminismo: crear espacios de apoyo mutuo, de solidaridad y participación colectiva entre personas que compartimos el compromiso con la igualdad. Hemos ido tejiendo redes entre las delegadas que nos han permitido compartir experiencias, compartir problemáticas comunes, desahogarnos en muchas ocasiones e ir construyendo juntas el camino.

Entre todas lo hemos conseguido y nos tenemos que felicitar por ello. Porque a pesar de que este tránsito por el desierto no ha sido fácil, hemos hecho un muy buen trabajo. Hemos conseguido el convenio pero también hemos conseguido demostrar que juntas podemos. Y que la lucha va a seguir.

¿Cuál fue el origen de vuestra reivindicación?

Araceli: Lo que nos impulsó a iniciar este camino fue la discriminación que sufríamos: aunque todas trabajábamos en las mismas empresas y hacíamos lo mismo, teníamos distintas condiciones laborales. Además, las compañeras de los comedores públicos de Educación habían llevado a cabo una lucha propia que tenía como objetivo acabar con su propia discriminación, porque como explican ellas, en su mismo centro había dos colectivos diferenciados: quienes trabajaban contratadas directamente para la administración y quienes estaban subcontratadas. Y su lucha había dado resultados, consiguieron equiparar sus condiciones de trabajo a las del personal propio de la administración. Para nosotras, su lucha y sus logros fueron una referencia muy importante que nos animó a seguir su camino. Queríamos lo mismo que ellas y con su ayuda y su experiencia, todas juntas, nos pusimos manos a la obra.

En el verano de 2014, comunicáis a las empresas vuestra intención de negociar. ¿Qué sucede para que esa negociación no se lleve a cabo?

Mari Luz: En el estado se firma el primer convenio de Restauración Colectiva. La patronal española junto con los sindicatos CCOO y UGT firman el primer convenio del sector que conllevó deteriorar y precarizar aún más nuestras condiciones de trabajo, estableciendo salarios de miseria e incrementando la jornada laboral hasta las 1.800 horas. Además, valiéndose de la Reforma de la Negociación Colectiva impulsada por José Luís Rodríguez Zapatero, incorporaron una cláusula en la que prohibieron la apertura en este sector de negociaciones de nivel inferior al estatal. Esta cláusula implicaba secuestrar la negociación colectiva a través del monopolio estatal. Se trataba de una cuestión antidemocrática, porque en la CAPV, los que tenían un 16% de representación imponían sus condiciones, a pesar de que ELA y LAB contábamos aquí con un 84% de representación.

Araceli: Esto supuso un retroceso de 20 años en las condiciones laborales del sector. La patronal conseguía llevar la negociación a un ámbito donde no había ningún tipo de confrontación sindical, con una representación sumisa que recibía como premio multitud de personas liberadas pagadas por las empresas grandes del sector.

¿Cuál fue la respuesta por vuestra parte?

Araceli: Iniciamos nuestra pelea en varios frentes. Por un lado, elaboramos un discurso frente al convenio que nos arrebatava nuestra capacidad de decidir aquí nuestras condiciones, que hacía estallar la propia representación sindical y que nos coartaba nuestra capacidad de iniciar una negociación propia y que, además, nos hacía retroceder en condiciones laborales y salariales. Empezamos a movilizarnos, hacer asambleas.

Mari Luz: ELA abrió otro frente en el ámbito jurídico. La Audiencia Nacional falló en favor de las empresas y los sindicatos españoles; a nuestro juicio más por una cuestión de nacionalismo español que por una argumentación jurídica. Y estimó que el convenio de Restauración debía prevalecer frente a los convenios de hostelería de nuestros territorios.

Ante esta situación, impulsamos el primer Acuerdo Marco para el Sector de la Hostelería de la CAPV. A éste le siguió el primer Acuerdo Interprofe-

sional para la CAPV. En esos acuerdo establecimos el blindaje para que los convenios provinciales mantuvieran su aplicación frente a los del estado. Se incluyó un apartado específico para las empresas de colectividades para seguir aplicando los convenios de hostelería en el sector. Este acuerdo no fue respetado por las empresas Eurest, Aramark, Sodexo y Serunión, o lo que es lo mismo, las empresas españolas con una fuerte presencia en la patronal española.

Araceli: No se conformaron con no aplicar sino que utilizaron a CCOO para hacer el juego sucio de la Patronal de Restauración española, y haciendo gala de su nacionalismo español, aunque ello supusiera un perjuicio para nosotras que trabajábamos en la CAPV, decidió impugnar el Acuerdo Marco de hostelería y judicializar el asunto. La sentencia no resolvió cuál de los ámbitos, Estado versus Comunidad Autónoma, debía prevalecer. Tiró por la calle de en medio diciendo que se aplicaba el primero firmado, es decir, el estatal, mientras durara su vigencia.

La cuestión es que la vigencia nunca se acababa porque la patronal española y los sindicatos españoles recurrían sistemáticamente a la prórroga del convenio antes de que este finalizara. Se trataba de cerrar todas las puertas a nuestras reivindicaciones de hacer un convenio propio.

Más sectores fueron afectados por esta estrategia de españolizar la negociación colectiva.

Mari Luz: Sí. La estrategia más agresiva fue la nuestra con una prohibición sin ningún tapujo. En otros sectores utilizaron una estrategia más sutil. Establecían la reserva de algunas materias: por ejemplo en la limpieza, dijeron que no podías regular la subrogación del personal en otros ámbitos que no fuese el estatal, y lo mismo sucedió en construcción, en seguridad privada, jardinería... también establecieron reservas de materias.

A partir de ahí, la estrategia de ELA fue elevar la cuestión al nivel político. Había mucho en juego. Porque si a un sindicato le anulas su capacidad de hacer negociación colectiva, ¿qué queda? Si se elimina el sindicalismo reivindicativo, ¿qué futuro le espera a la clase trabajadora? Pues bien, ELA inició una campaña, se abrieron rondas con los partidos políticos de aquí, se realizaron movilizaciones bajo el lema “ No nos vendáis en Madrid” en un

contexto donde los votos de los partidos nacionalistas vascos eran determinantes para mantener a los partidos que estaban en el Gobierno del estado español. Aquella campaña dio sus frutos aprobándose una Reforma Laboral del Estatuto de los Trabajadores donde se zanja definitivamente la cuestión y se establece la prioridad de nuestros convenios de Comunidad Autónoma frente a los convenios del estado.

Una reforma que ha sido clave para iniciar el recorrido del convenio que acabáis de firmar y que ha recogido vuestras reivindicaciones.

Araceli: Ha sido clave, sí. La presión y la movilización dieron un vuelco a la situación y a partir de ahí volvimos a retomar nuestro objetivo de un convenio propio.

¿Por qué las empresas cambian también su posición y acceden a negociar un convenio de CAPV?

Araceli: No todas las empresas acceden a negociar. Las empresas españolas mencionadas continúan con su posición de bloqueo. Sin embargo, las empresas de aquí que habían aceptado y aplicaban los convenios de hostelería de nuestros territorios, se encontraban en una situación de competencia desleal.

Hay que tener en cuenta que el mercado de estas empresas está muy delimitado, compiten por los mismos clientes y al aplicar diferentes condiciones, la posición de las empresas españolas es de puro ventajismo. La única manera de acabar con esta situación era la negociación de un convenio que estuviera respaldado por la mayoría sindical y la patronal, y que fuera de obligatorio cumplimiento para las empresas.

Mari Luz: ELA tiene mayoría en el sector, estamos muy organizadas, tenemos muy claros los objetivos, estamos dispuestas a movilizarnos y a ir a la huelga. Por eso, en 2025, volvemos a impulsar la constitución de la mesa y la posición de las empresas vascas de restauración, que se decantaban por iniciar un convenio, hace posible la constitución de la mesa. Hay que señalar que CCOO persiste en su posición y en las primeras reuniones dice que está en contra de la negociación. LAB apoya nuestro planteamiento de inicio de negociación.

¿Cómo se lleva a cabo el proceso de negociación?

Araceli: Hay que decir que para constituir la mesa ELA y LAB hemos tenido que presionar a las empresas y movilizarnos. Sumamos mayoría absoluta. El resto de sindicatos ni están ni se les espera.

Mari Luz: El objetivo era muy claro. Pedíamos la equiparación a las compañeras de las empresas que trabajan en los centros educativos públicos, al convenio de Gestión Directa. La militancia de ELA de los tres territorios hemos trabajado de manera muy coordinada, hemos tenido informadas a las plantillas, hemos hechos muchas visitas, muchas asambleas en los centros de trabajo para que, en el caso de que fuera necesario, activar la huelga. Ha sido un trabajo de años, pero el trabajo ha dado resultados muy positivos.

En febrero, conseguimos firmar el primer convenio para las colectividades de la CAPV, un convenio que tiene subidas salariales muy importantes y una reducción de jornada también elevada y el establecimiento de una jornada mínima para cada persona, elemento muy importante en un ámbito castigado por la parcialidad. Llegaremos a equipararnos con la gestión directa en 2032 de manera progresiva.

¿Cuál va a ser vuestro siguiente objetivo?

Nuestro siguiente objetivo será seguir luchando por mejorar nuestras condiciones y jornadas, conseguir incrementos salariales por encima del IPC y una cuestión muy importante, establecimiento de ratios. Esta es una diferencia que todavía nos separa de nuestras compañeras. En la red educativa privada, en las residencias, hospitales, empresas no existen ratios que regulen nuestras cargas de trabajo y este es un objetivo para la próxima negociación.

4 Cocinas de la red pública

“Cuando nuestros hijos e hijas dejaban el centro educativo, perdíamos nuestro puesto”

Lutxi Puertas y Noemí Etxebarria empezaron a trabajar en los comedores de la red pública educativa en 1995 (gestión directa). En aquel momento la organización de los comedores escolares no era homogénea. Había centros que tenían cocinas propias y personal propio del Gobierno Vasco, y en otros centros no había cocinas y el servicio se prestaba a través de lo que se denominaba comida transportada, empresas subcontratadas que elaboraban las comidas y después se servía en los centros de trabajo. Por ello, las trabajadoras de este sector, a pesar de realizar el mismo trabajo, tenían distintas condiciones laborales. Hoy casi 6.200 personas trabajan en este ámbito.

Vosotras no érais personal del Gobierno Vasco, ¿cómo era vuestra situación?

Lutxi: Nuestras condiciones eran distintas unas de otras, trabajábamos en centros donde había personal propio del Gobierno Vasco pero también en centros donde no existía este personal. Nosotras éramos madres de alumnos de los centros y nuestra relación se producía a través de las AMPAS (asociaciones de padres y madres), que eran quiénes decidían sobre nuestras condiciones. A veces se encargaban directamente de la organización del servicio de comedor y en otras ocasiones decidía subcontratar el servicio. Por eso, según el centro y las decisiones del AMPA, algunas personas teníamos un contrato de trabajo y cotizábamos a la seguridad social, otras ni tenían contrato ni cotizaban a la seguridad social. En cuanto a la remuneración, no nos regíamos por ningún convenio sino que se consideraba una gratificación. Y claro, cuando nuestros hijos e hijas dejaban el centro, todas perdíamos nuestro puesto y por tanto, nuestros ingresos.

¿Cuándo empieza a cambiar la situación?

Noemí: En 1999 empieza la transición. El Gobierno Vasco publicó la orden de 22 de marzo que regulaba los comedores escolares de los centros públicos no universitarios de la CAPV para la enseñanza obligatoria y la educación infantil de segundo ciclo. En esa orden se asume por parte del Gobierno la gestión de esos comedores, y se decide que la gestión de los comedores se hará a través de licitaciones públicas que dejará la gestión en manos de empresas privadas. Las empresas adjudicatarias se hacen cargo de las personas que en aquél momento estábamos realizando las labores de monitoras y office de los comedores.

¿Qué consecuencias conlleva esa situación?

Lutxi: Se regulariza nuestra situación pero con dos consecuencias importantes. La primera es que el Gobierno Vasco asume la gestión creando dos colectivos completamente diferenciados y con condiciones de trabajo muy distintas: por un lado está el personal laboral de la administración que trabaja en los comedores, y por otro el personal que pasamos a ser subcontratado, que haciendo las mismas funciones tenemos menor salario, más jornada y peores condiciones de trabajo.

La segunda consecuencia es que cambia la concepción de nuestros trabajos, porque hasta ese momento, las trabajadoras de los comedores que dependíamos de las AMPAS habíamos sido consideradas parte del sistema educativo. Somos personas que no sólo servimos la comida sino que enseñamos a los menores a comer; los inicios de curso, sobre todo con los más pequeños, son muy complicados, porque cada una de nosotras tenemos una ratio de alumnado y tenemos que controlar sus intolerancias y sus problemas alimenticios. Con la regularización, esa situación cambia, y nuestras condiciones empiezan a regularse a través de los convenios de hostelería y se nos incluye en la categoría de camareras. Por eso, nuestras reivindicaciones no sólo se han centrado en temas salariales y de condiciones de trabajo, también en la propia concepción de nuestros puestos de trabajo y funciones.

¿Cuándo empezáis a organizaros y cuáles fueron los primeros pasos?

Noemí: Nos empezamos a organizar desde el primer momento. Nos parecía injusta la situación. Habíamos pasado a tener contratos de trabajo, pero en

algunos casos, nuestros salarios eran menores. Sentíamos que no se valoraba de la misma manera nuestro trabajo.

Lutxi: Nuestro objetivo era muy claro, queríamos un convenio propio que se asemejara a las condiciones del cocina y limpieza del Gobierno Vasco, porque hacíamos las mismas funciones y nos parecía injusto que se nos discriminara. La diferencia en salarios era de unos 6.000 euros al año, nuestra jornada era de 1.800 horas frente a las 1.592 horas que habían conseguido con la huelga de 1999, y además, nuestras jornadas eran parciales.

Noemí: Hay que tener en cuenta que no había organización sindical; muy pocas empresas tenían elecciones sindicales porque en muchos casos no había existido ninguna relación laboral y no teníamos ni los 6 meses de antigüedad para poder hacer elecciones. Poco a poco empezamos a movernos y organizarnos.

Lutxi: Hay que tener en cuenta que en el año 2000 prácticamente no teníamos móviles, así que tirábamos de guía telefónica y empezamos a mandar faxes a los centros de trabajo, poniendo el contacto de nuestras casas para que las trabajadoras nos llamaran y pudiéramos hacer reuniones informativas. Estas reuniones las hacíamos en nuestro tiempo libre, por las tardes que no trabajábamos. Una compañera, Begoña Morezuelas, que pertenecía a una empresa que sí tenía elecciones y era delegada, se dedicaba a recorrer en autobús los centros de trabajo para informar a las compañeras.

Noemí: No sabíamos cómo había que hacerlo, pero queríamos un convenio diferente de hostelería, que tuviera condiciones similares al personal del Gobierno Vasco y que nos integrara como parte del sistema educativo.

Desde nuestra inocencia empezamos a mandar cartas a la dirección de educación para pedir reuniones, pero la respuesta fue que no se reunían individualmente con las trabajadoras.

¿Cuáles fueron vuestros siguientes pasos?

Noemí: Nos dimos cuenta de que solas no podíamos y que necesitábamos una organización sindical. Alguna de nosotras estaba afiliada a ELA, porque venía de alguna empresa anterior, y decidimos que lo primero que había que hacer era organizar sindicalmente la empresa, así que empezamos a trabajar las elecciones sindicales.

Los faxes que habíamos enviado a los centros nos sirvió para conectar con trabajadoras de comedores de distintos centros. En un principio de la margen derecha e izquierda, y Begoña seguía cogiendo el autobús para recorrer los centros de Durangaldea, Busturialdea y Gernika, y poco a poco empezamos a hacer asambleas y fuimos aglutinando más y más gente. Más tarde empezamos a trasladar el modelo organizativo a Gipuzkoa y Araba.

Lutxi: Poco a poco fuimos haciendo un grupo cada vez más grande. Nos gustaría destacar que la unidad de grupo era increíble, iteníamos tan claro lo que queríamos conseguir! También teníamos claro que no iba a ser fácil y que teníamos que prepararnos para la lucha, por eso empezamos a plantear la necesidad de afiliarse al sindicato; seguramente sin movilización y sin huelga no íbamos a conseguir nada.

Para activar el conflicto tuvimos que hacer muchísimas asambleas, centro a centro. Hay que decir que la historia de este sector siempre ha tenido la oposición de CCOO. Cuando hacíamos las asambleas nos trataban de ingenuas, nos decían “qué vais a conseguir vosotras” y nos boicoteaban las asambleas. Pero la gente lo tenía claro y las primeras concentraciones no se hicieron esperar. Hicimos varias concentraciones, pero no fue suficiente, y poco después convocamos dos días de huelga al finalizar el curso.

Esas movilizaciones dieron buenos resultados.

Noemí: Muy buenos. En el 2003 firmamos el primer convenio. Un convenio propio que en salarios y jornada se equiparaban en un 95% a las condiciones que personal del Gobierno Vasco tenía en el 2003 y la jornada de 35 horas semanales. Fue un convenio con una duración de 5 años y medio, hasta Junio de 2008. Hay que tener en cuenta que durante este tiempo el personal laboral del Gobierno Vasco tuvo incrementos salariales, mientras que para nuestra equiparación la referencia seguía siendo sus salarios del 2003.

El siguiente convenio costó un poco más.

Noemí: Sí. En 2011, se produjo el momento álgido de las huelgas; afectaban a 400 centros escolares donde se atendía a 90.000 alumnos y alumnas. Estuvimos más de cuatro semanas de huelga. En este sector prestamos un servicio esencial para la comunidad, y se establecen servicios mínimos que en nuestro

caso suelen ser claramente abusivos. Date cuenta de la paradoja: normalmente en los ámbitos subcontratados somos las mujeres en mayor medida las que prestamos los servicios esenciales y la administración decide poner estos servicios en manos privadas.

En aquél momento, el Departamento de Educación estaba en manos del PSOE, con Isabel Celaá de consejera, y en sus declaraciones públicas nos advertía que de persistir en nuestras demandas, las ofertas se retirarían de la mesa.

¿Qué resultado dieron las huelgas?

Lutxi: Tras ese periodo de huelgas firmamos el segundo convenio. Fue un convenio con una vigencia desde junio de 2008 a junio de 2014. En ese momento conseguimos la equiparación al 100% del personal de cocina desde el primer momento y al 98% de manera progresiva para el personal de monitorado. Esa equiparación se producía a las tablas que en cada año se aprobaban para el personal propio de comedores del Gobierno Vasco. Otra conquista importante para las trabajadoras a tiempo parcial es el aumento de horas en nuestros contratos de trabajo y, en este sentido, conseguimos que se nos ampliara a todas 24 horas anuales para labores de formación y mejora del servicio, realización de informes y tareas administrativas que teníamos que llevar a cabo. Más allá del número de horas, esto suponía reconocer aquella parte que comentaba al principio de que no hacíamos única y exclusivamente una labor de servir mesas, sino que nuestra labor va más allá y tiene una función educativa.

Noemí: Después se produjeron ampliaciones de la vigencia del convenio bajo el criterio de homologación de tablas salariales y en el convenio 2016 a 2023 se incluyen otras 24 horas para mejora del servicio.

Sin embargo, ELA no ha firmado el convenio de gestión directa 2024-2030. ¿Cuál es la razón?

Lutxi: Tenemos discrepancias de fondo en este sector. ELA no acepta que la homologación con el personal del Gobierno Vasco sea un tope para nosotras y la razón es muy sencilla. En los últimos años el personal de la administración ha ido perdiendo poder adquisitivo paulatinamente porque sus incrementos salariales no han sido ni siquiera equivalentes al IPC. Además, el salario de la administración se decide en los presupuestos generales del estado, lo que

supone de facto la estatalización de la negociación colectiva. Es incomprensible que LAB acepte que las subidas salariales de las trabajadoras de comedores escolares se decidan en el estado español.

Noemí: Además, ni siquiera se aplica la homologación cuando corresponde, porque se traslada el incremento salarial al 2027, cuando se hagan las nuevas licitaciones.

El tema de ratios por alumno tampoco responde a las reivindicaciones de las trabajadoras, porque sólo se han modificado y muy poco para el alumnado de infantil y primaria, y no para las monitoras que trabajan en comedores de secundaria ni para el personal de office.

Lutxi: Nos parece, además, grave que la firma se produzca en un contexto en el que las movilizaciones estaban siendo muy potentes y sin alcanzar los objetivos acordados en las asambleas.

La lucha continuará con las nuevas compañeras que han tomado vuestro relevo, ¿cuáles son los retos que tiene vuestro sector de cara a futuro?

Noemí: Sí, ahora corresponderá a nuestras compañeras seguir con la lucha, nuestra labor es una lucha constante. Entre los objetivos que están sobre la mesa es seguir luchando contra la estatalización que es sinónimo de pérdida de soberanía en la negociación y pérdida de poder adquisitivo. Por tanto, tenemos que seguir luchando en esa dirección. El trabajo organizativo, el trabajo de sindicalización en este sector siempre ha sido muy importante y es lo que nos ha llevado a una correlación de fuerzas muy potente en el sector, la gente tiene una conciencia de lucha muy arraigada.

Lutxi: Uno de los grandes problemas que tenemos en el sector es la parcialidad de los contratos, lo que nos condena a salarios bajos. Por ello, no podemos dar por bueno que nuestros exiguos salarios vayan perdiendo año tras año poder adquisitivo. Y tenemos que seguir peleando por unas ratios acordes con unas cargas de trabajo aceptables que debe redundar en la mejora de la calidad del servicio. Seguimos teniendo un equipo muy potente, el relevo generacional está hecho y serán ellas quienes tomen el testigo para seguir activando la lucha.