

# Bizkaiko zahar egoitzetako

## BERRIAK

Noviembre 2012ko azaroa

Boletín informativo de los/as trabajadores/as de Residencias de Bizkaia



## EDITORIALA

**O**rain arte, Bizkaiko residentzieta-ko hitzarmena adostu eta bere aplikazioa derrigorrezkoa izan ohi zen. Baina, Rajoyren erreformaz gerotik aplikazio bermea bertan behera geratzen da. Eszenatoki honetan, aurren, gure lan baldintzen negoziazioa daukagu berriz ere jokoan, eta horretarako ELA hasia da jada lanean eta hala jarraituko du, negoziatzen diren hobekuntzak bete daitezzen.

Guk ez dugu erreforma onartu ez babestu, baina zalantzarik gabe arauak aldatu dizkigute. Inolaz ere aldatuko ez dutena gure helburu eta jokabidea izango dira, hau da, handik edota hemendik, gure lan baldintzen hobekuntaren aldeko borrokarako prestatasuna.

Bizkaiko Hirugarren Adinerako Egoitzetako langileok egia merezi dugu, eta bide hortan, ELA ez dago inongo engainurako: Erreformak direla medio negoziaketa prozedura aldatu digute, eta, ondorioz, Lurralde mailako hitzarmenak baliotasun osoa izan dezaten tokian toki, hau da banan banaka egoitz guztietan, ber-baieztaua izan beharko dela ohartarazten dizuegu. Berri hori argitzeaz gain, betebeharrak hortan aritzeko prest gaituzuela ez izan zalantzarik. Ez hori bakarrik, baizik eta Foru Aldundira ere joko dugu, pliegunetan hitzarmeneko atal guztiak betetzea ezinbestekotzat jo dezaten.

Hona hemen gure erronkak eta norabidea, eta hori elkarrekin lana eginez lortuko dugu.

LAS DIFERENTES REFORMAS LABORALES Y DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOLO BUSCAN DEBILITAR Y EMPEORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

# Convenio digno = Organización

**E**l pasado 30 de octubre, ELA cursó la correspondiente notificación para la denuncia parcial del convenio de Residencias de la Tercera edad de Bizkaia, ante el vencimiento de algunas de sus materias el próximo 31 de Diciembre del 2012 (o lo que es lo mismo, instar a las patronales del sector a renegociar nuestro convenio).

Recordar que el convenio tiene una vigencia indeterminada, pudiendo ser modificado en todo o en parte por la mesa negociadora permanente (cláusula adicional 6ª). Además, ELA ha instando a todas las partes patronales y sindicales a constituir la mesa negociadora el próximo 28 de noviembre,

comenzando oficialmente, por tanto, el proceso de renegociación de nuestro convenio.

**ELA es el sindicato mayoritario** en el sector de residencias de la Tercera edad de Bizkaia, con más del 60% de representación en la mesa de negociación.

Esta representación es fruto del trabajo del trabajador que venimos desarrollando los delegados/os y militantes en las residencias

**Erreformen helburu: enplegua suntsitu eta prekarietate nagusitu**

de Bizkaia, pues somos, en definitiva, quienes estamos en el día a día, trabajando en cada Residencia. Es la confianza depositada por las/os trabajadoras/es de las residencias de Bizkaia, y ratifica a ELA como el sindicato referente en el sector.

**Un poco de historia.** Tenemos que hacer una reflexión sobre de dónde venimos en el sector de las residencias de la Tercera edad y cuál es nuestro futuro.

En el año 2002, el convenio de aplicación en las residencias de Bizkaia era el convenio estatal de residencias, con jornadas de 1800 horas y salarios de 600 euros.

ELA lideró una iniciativa para que las patronales vizcainas del sector y sindicatos se sentaran a negociar un convenio provincial de residencias de Bizkaia.

El acuerdo se concretó en el año 2003, con la firma del primer Convenio de Residencias de Bizkaia. Nos hubiera gustado que fuera aún mejor, pero lo cierto es que mejoraba, por mucho, las condiciones del estatal.

Con sus carencias -la patronal también juega- los delegados/as y afiliados/as de ELA en las Residencias nos sentimos orgullosos del trabajo y el acuerdo alcanzado.

**Referencia a seguir.** Este acuerdo y los dos convenios firmados con posterioridad fueron convenios con contenido y con garantías de aplicación.

Para ELA, estas son las dos líneas básicas de futuro: CONTENIDO Y GARANTIA DE APLICACION.

El trabajo bien hecho es la confirmación de que vamos por el buen camino. Sirva de ejemplo el cuadro salarial y de jornada que publicamos al pie de esta página.

**Situación tras las sucesivas reformas de la negociación colectiva.** Ahora estamos a las puertas de una nueva negociación, condicionada por las reformas sufridas, haciendo que el convenio provincial en sí mismo (el nuestro) sólo sea una recomendación (y no de obligado cumpli-



## EL MEJOR EQUIPO DE GENTE, CERCA DE TÍ

Desde ELA queremos invitarte a participar, organizarte e informarte de todas las dudas que tengas. Ante cualquier problema o aclaración, además de las delegadas, cuentas con:

- **Ander Akarregi.** ELA Derio: 944043113. // ELA Areta: 946020450.
- **Gaizka Miguel.** ELA Bilbo: 944037700.
- **Fernando Alonso.** ELA Basauri: 944055888.
- **Nere Urrestarazu.** ELA Durango: 946217680. // Gernika: 946270053.
- **Julio Fombellida.** ELA Barakaldo: 944180296.

miento), modificando la ultraactividad, ámbitos de negociación, etc. Salvo que pongamos los medios necesarios para garantizar su aplicación... Y desde ELA, los vamos a poner.

Nos han cambiado -por mucho que nos duela- las reglas del juego, pero lo que no ha cambiado es nuestro objetivo, sea por la vía que sea, que es mejorar y dignificar nuestras condiciones laborales.

Las trabajadoras de Residencias de Bizkaia nos merecemos la verdad, y desde ELA no vamos a engañar a las/os trabajadoras/es. Nos han cambiado -vía Reforma- el escenario de negociación colectiva; por todo ello, si se alcanza un acuerdo y se firma, el nuevo convenio tiene que ser ratificado

en todas las residencias para que sea de obligado cumplimiento. Además, instaremos a la Diputación Foral de Bizkaia a que en cada concurso, pliego o licitación incluya la obligatoriedad de que las empresas adjudicatarias cumplan las condiciones de nuestro convenio.

**Todo esto lo tenemos que hacer contigo, juntos.** Ahora, más que nunca, organizarse es imprescindible.

Sólomente las residencias organizadas y sindicalizadas podrán impedir que la reforma entre en su empresa. Y para defender y mejorar nuestras condiciones tenemos que ser más y mejor organizados dentro de la mejor estructura: ELA.

### CONVENIO RESIDENCIAS BIZKAIA

### CONVENIO ESTATAL

	CONVENIO RESIDENCIAS BIZKAIA	CONVENIO ESTATAL
Jornada	<b>1.683 horas</b>	1.792 horas
Salario base gerocultora 2012	<b>1.284,59 euros</b>	956,40 euros
Antigüedad	<b>20 euros</b>	18,03 euros
Festivo ordinario	<b>49 euros</b>	18 euros
Domingo	<b>1,70 euros /hora</b>	18 euros / mes
Festivo especial	<b>70 euros</b>	31,78 euros

# NOTICIAS JURÍDICAS

## ■ DERECHO A VACACIONES, INCLUSO EN SITUACIÓN DE BAJA POR ENFERMEDAD

La sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 20-01-2009 (TJCE 2009/7) va a remover criterios consolidados del régimen jurídico de las vacaciones como el de la caducidad anual, y otros relativos al derecho a vacaciones de trabajadoras/es en situación de baja por enfermedad.

**Disfrute de vacaciones de trabajador/a en IT (Incapacidad Temporal).** La sentencia del 20-01-2009 señala que el derecho a vacaciones constituye un principio de derecho, y que la finalidad de las vacaciones (propiciar el ocio y esparcimiento) es distinta de la IT (permitir la recuperación psicofísica); que aunque el trabajador/a esté de baja por IT durante una parte significativa o incluso del periodo de devengo, ha de poder disfrutar este derecho en otro momento...

Esta sentencia ha sido ampliada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el pasado 21 de junio del 2012, haciendo una corrección a la sentencia del Tribunal Supremo de España (TS).

El citado tribunal (TS) venía señalando que procede diferenciar aquella situación en la cual el trabajador/a está de IT con anterioridad al inicio del periodo vacacional de aquella en la que deviene de IT estando de vacaciones.

Más clara diferencia cuando cae de baja antes de sus vacaciones programadas en su calendario, o cuando cae de baja habiendo comenzado ya las vacaciones y estando disfrutándolas.

A tal respecto, decía que, en el primer caso, (IT anterior al inicio del periodo vacacional), el trabajador/a tiene derecho al disfrute en otro momento posterior; mientras que en el segundo caso (IT estando de vacaciones) no procedía su disfrute en un momento posterior, por tanto, seguían corriendo sus vacaciones.



El Tribunal Europeo manifiesta que tal interpretación es contraria a derecho, y a tal respecto, tanto las situaciones de IT anteriores como aquellas sobrevenidas en las vacaciones dan derecho al disfrute en otro momento posterior.

El Tribunal Europeo manifiesta que tal interpretación es contraria a derecho, y a tal respecto, tanto las situaciones de IT anteriores como aquellas sobrevenidas en las vacaciones dan derecho al disfrute en otro momento posterior.

Por tanto, cualquier trabajador/a que estando de vacaciones entra en situación de baja por IT podrá disfrutar el restante periodo vacacional una vez finalizado su estado de incapacidad; a lo que hay que sumar que, como hasta ahora, si cae de baja antes del disfrute de las vacaciones éstas se seguirán disfrutando en otro momento.

## ■ DERECHO A PERMISO POR HOSPITALIZACIÓN DE PARIENTES: INCLUYE EL PARTO ATENDIDO EN UN HOSPITAL

El convenio de Residencias de la Tercera Edad de Bizkaia establece una licencia de 3 días por hospitalización de parientes de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. El Tribunal Superior (TS), en sentencia de 23-04-2009 (RJ2009/3249), ha declarado que tal permiso corresponde también en el caso de ingreso hospitalario de la parturienta, sin que quepa distinguir entre hospitalización por enfermedad u hospitalización por parto, incluso parto normal y sin problemas.

Las residencias, en ocasiones sólo reconocen la licencia en caso de parto no natural o sanitariamente problemático. Pero la ley habla únicamente de hospitalización, sin distinguir entre causas. Además, otra interpretación resulta discriminatoria y contraria de la vida laboral y familiar de la mujer trabajadora.

El Tribunal Superior (TS) cambia así de criterio respecto a lo dicho en la sentencia 24-7-2008 (RJ 2008/7165).

## ■ ANTIGÜEDAD A EFECTOS SALARIALES, ANTIGÜEDAD A EFECTOS INDEMNIZATORIOS

El tiempo de prestación de servicios en la empresa, la antigüedad, es esencial en toda relación laboral, ya que incide directamente en el salario.

El Tribunal Supremo (TS) ha pasado a establecer al respecto una doble doctrina, relativa una al cómputo de la antigüedad, y otra a efectos indemnizatorios.

Para el cálculo del plus (trienios...) se ha de computar cualesquiera servicios prestados, con independencia de las interrupciones.

La tesis del Tribunal Supremo es que: El plus de antigüedad tiene por objeto compensar la adscripción del trabajador/a a la empresa o experiencia adquirida, lo que no se modifica por las interrupciones y, por otra parte, supondría discriminación.

**Antigüedad a efectos indemnizatorios.** En este caso, la doctrina se resume en la sentencia del TS de 8-03-2007 (A.3617) dictada en sala general. Para el cómputo a efectos de indemnización se tiene en cuenta como plazo interruptivo máximo el de 20 días previstos como plazo de caducidad.



# ELA, ZURE SINDIKATUA



**E**mpresan nahiz sektorean langileak antolatzean ez bagara, ez dugu lortuko patronalaren eta enpresariaren errespetua, eta lan baldintzak okertzeraz joko dute.

Ildo horretan, ELAn afiliatzeak egungo egoerari aurre egiteko borondatea adierazten du, indar gehiago izateko eta gure lan baldintzen alde lan egiteko, elkarrekin, kolektiboan.

Horrela bakarrik lortuko dugu geureari eustea, sindikatua inoiz baino beharrezkoagoa delako. Zure elkartzuna adierazi eta ELAn afilia zaitez

## GILTZARRIA ENPRESAK SINDIKATZEA DA

Sindikatzeko, mintzatzeko, afiliatzeko eta antolatzen. Horrela egiten da negoziario kolektiboan, eta ez alderantziz.

Hemendik aurrera soilik negoziario kolektiboan egingo da sindikatua dagoen esparruetan.

Patronalak gobernuaren sostengua du, eta guk geure talde indarra baino ez.

Horregatik, gure antolamendua gero eta hobea izan behar da. Eta, noski, jendearen konpromisoa, partaidetza eta ekimena geureganatu behar ditugu.

## ERANTZUTEKO BEHARRA

Beharrezkoa da erabateko erantzuna ematea gure eskubideen aurkako eraso berri honi. Aurrera jarraituko dute murrizketak egiten. Hala igarri dute. Ez dira inola ere aldi baterako edo behin-behineko neurriak. Orain arte harturiko neurriak finkatu nahi dituzte, gero murrizketa handiagoak egin ahal izateko.

ELAk ez du murrizketarik onartuko, ez du parte hartuko murrizketak onartzea helburu duten sasi-negoziarioetan. Gure proposamenak gizartera helaraziko ditugu, eta gure aukerako erreferentziak herri-langileen artean zabaltzeko, politiken norabidea aldatzeko, eta benetako elkartzuna eta gizarte-justizia lortzeko.

Horretarako, beharrezkoa da geure burua antolatzea, gure antolamendua sendotzea eta gure erantzuteko ahalmenari eustea luzaroan.

Bada garaia mobilizatzen hasteko, ORAIN! Ezin dugu itxaron egoera are eta larriagoa izan arte, Greziaren parera geratu arte. Politikak aldarazi behar dizkiegu, egoera horretara heldu baino lehen. Oraingo egoerak dei egiten digu denoi, guri dagokigu erasaldi horri aurka egin eta geldiaratzea.



HARPIDETZA  
HOJA DE AFILIACIÓN

### N.º AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena .....  
1.º apellido / 1. abizena .....  
2.º apellido / 2. abizena .....  
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa .....  
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /  
Non jaioa .....  
D.N.I. / N.A.N. ....

### DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Provincia / Probintzia .....  
Posta elektronikoa / Email .....

### EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

N.º Inscripción Seguridad Social / Aseguro  
Sozialaren Zenbakia .....  
Nombre / Izena .....  
Domicilio / Helbidea .....  
Localidad / Herria .....  
Tipo de industria / Industri mota .....  
Convenio / Konbenioa .....

### PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo  
aurrezki-kutxa .....  
Sucursal / Sukursala .....  
N.º de cuenta / Kontu zenbakia .....  
Tipo de cuota / Zein mailako kuota .....  
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten  
duzu .....

Firma / Sinadura