

EDITORIALA

Enpresaren hitzarmena, gakoa

Urteetan lortutako lan baldintzen eskubideei iraingitze-data jarri dio lan erreformak.

Jada ez dugu ultraaktibitate mugagaberik. Epe mugatu batetan hitzarmena sinatuko ez balitz, desagertu egingo litzateke, horrek lan baldintzetan dakarren murrizketekin.

Lan erreformak herentzi tamalgarría utzi digu: erabat erraztu ditu kaleratzeak, lan baldintzen jaitsierak, aldaketak egiteko erraztasunak.

Lan erreformak erabateko lehenasuna eman die enpresa hitzarmenei. Bestetik, estatu mailako eremuak hitzarmen probintzietan negoziatu daitezkeen gaiak mugatu ditzazke, horrek gure Bizkaiko hitzarmenaren desagertzea ekarri dezakeelarik.

Enpresa bakoitzean negoziatu beharko dugu. Gure lan baldintzak mantendu nahi baditugu, nahitaezkoa izango da enpresa bakoitzean lortzea horretarako beharrezkoa den lankideon indarra eta batasuna.

Horretan gaude ELAn. Eta zurekin, lor dezakegu!

LA REFORMA LABORAL DE RAJOY HA SUPUESTO UN GIRO TOTAL EN LAS REGLAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Unir fuerzas para defender lo nuestro

La Reforma laboral de Rajoy ha supuesto un giro total en las reglas de negociación colectiva:

■ **Otorga prioridad absoluta a los Convenios de Empresa**, y la posibilidad de acotar en ámbito estatal aquellas materias que no pueden ser negociadas en ámbitos inferiores, dejando a los convenios provinciales (como el de Hostelería) en territorio de nadie, y propiciando, de tal manera, su desaparición. Compañer@s... Vamos a tener que negociar en cada empresa. Vamos a tener que negociar nuestras condiciones socio-laborales en cada uno de los Hoteles.

■ **Limita la ULTRAACTIVIDAD**. Eso significa que a los logros adquiridos a lo largo de los años se les pone fecha de caducidad. El tiempo, por lo tanto, corre a favor del empresario. Y han decidido precipitar la caída salarial.

■ Y por si esto fuera poco, también **se facilita la inaplicación de lo pactado**, vía descuelgue de los convenios, o a través de la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

pretensión de los sindicatos españoles de centralizar la negociación colectiva han dejado a los convenios sectoriales provinciales en tierra de nadie: agredidos por arriba por los convenios estatales y por debajo por la preponderancia de los convenios de empresa.

El esquema clásico según el cual los convenios sectoriales establecían condiciones mínimas que eran superadas en las empresas ha quedado roto definitivamente.

Negociar convenios de empresa.

A partir de ahí, debemos concluir que sólo en el ámbito de la empresa podremos blindar de manera eficaz los logros adquiridos. Y eso sólo será posible mediante la lucha sindical.

Esa es la alternativa de ELA. Sin abandonar el provincial, organizar a los trabajadores y trabajadoras en las empresas para lograr convenios de empresa y blindar e, incluso mejorar, nuestra condiciones laborales. Ese es el camino. En eso estamos. Y codo con codo podemos lograrlo.

Nahi edo ez nahi, enpresara eraman behar dugu lan-hitzarmenaren negoziazioa

Los provinciales, en la picota.

Compañer@s... Podemos decir que la combinación de la reforma de Rajoy y la clara



HOTEL CARLTON y HOTEL ABANDO

Intento de modificación de las vacaciones

Tanto el Hotel Carlton como el Hotel Abando, ambos de la cadena Aranzazu, han trasladado a sus trabajadores y trabajadoras la modificación del régimen vacacional, amparándose en el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores

Recordar que no es la primera maniobra que intenta la Dirección de ambos hoteles. No en vano, en julio del presente año, instaron sendos procedimientos de descuelgue salarial, junto con la propuesta de ampliar la jornada laboral anual, pasando ésta a ser de 1.810 horas.

Desde ELA (con 2 representantes en el Carlton y 3 en el Abando) juzgamos inadmisibles la pretensión empresarial, mostrándose totalmente disconforme con la medida propuesta, y anunciando proceder a articular las medidas jurídi-

cas que procedieren para evitar la inaplicación del Convenio pretendida desde las direcciones de los Hoteles. Ante esta postura, la empresa desistió. Logramos parar aquel embite, pero ahora nos vienen con otro.



Estudiando respuestas. Ante la pretensión de modificación del régimen vacacional, los servicios jurídicos de ELA valorarán la legalidad de la medida y la posibilidad de responder jurídica y sindicalmente para defender los derechos de l@s compañer@s de estos hoteles.

Uztailean, Carlton eta Abando Hoteletako zuzendaritzek soldaten jaitziera eta lanaldiaren igoera mahaiaren gainean jarri ostean, urriar oporraldien aldaketa proposatu dute. Uztaileko proposamena bertan behera gelditu zen, eta oporren proposamena ere ez dugu onartuko ELAtik

HOTEL HUSA JARDINES ALBIA

Acuerdo con la empresa de fraccionamiento salarial condicionado



Ante la falta de liquidez de la empresa, y en orden a evitar las sanciones que pudieren imponerse desde Inspección de Trabajo, la Dirección del Hotel trasladó a la representación legal de los trabajadores/as (1 delegado ELA), la propuesta de fraccionamiento salarial, de tal forma que las nóminas se abonarían en dos pagos del 50% cada uno durante la primera y segunda quincena del mes siguiente a su devengo, prorrateándose las pagas extraordinarias.

Desde la parte social condicionamos la aceptación de la propuesta al compromiso de no acometer medidas traumáticas, en forma de despidos; respetar las condiciones socio-laborales establecidas en el Convenio Provincial de Hostelería de Bizkaia; y la obligatoriedad de constituir una mesa de negociación de lo que sería el primer convenio del Hotel HUSA Jardines de Albia, en el supuesto de que expirare el plazo máxi-

mo para negociar el convenio provincial de Hostelería, y el mismo desapareciese en favor del convenio de ámbito superior, en base a la reforma de la negociación colectiva aprobada por el Gobierno de Rajoy.

Acuerdo garantista. La contrapropuesta fue aceptada y el acuerdo fue posible. ELA valora positivamente el acuerdo alcanzado ya que salva futuras y posibles medidas traumáticas que la empresa hubiere podido instar, y garantiza que no acometerá descuelgues salariales y demás medidas de descuelgues convenientes que conlleven, inexorablemente, una importantísima merma en las condiciones socio-laborales de los compañeros y compañeras de este hotel.

Asimismo, l@s compañer@s del Jardines Albia "blindan" evitar los nefastos efectos de una futura desaparición del Convenio Provincial, obligando a la empresa a constituir la mesa de negociación de lo que sería el primer convenio colectivo del Hotel HUSA Jardines de Albia, y así trasladar los contenidos del Convenio Provincial. Extremo que en orden a velar y garantizar el mantenimiento de los derechos y condiciones socio-laborales actuales se erige en sumamente importante.

JARDINES DE ALBIA hoteleko langileriak soldaten zatikatzea onartu du, bi hamabostaldietan soldataren %50 ordaindu delarik. Adierazitako zatiketaren onarpenaren ordainetan, enpresak lan baldintzen jaitzieren uko egiten dio; eta Hitzarmen probintziala desagertuko balitz, HUSA JARDINES DE ALBIA hoteleko lehen hitzarmena negoziatzeko konpromisoa luzatzen du

RESOLUCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO ANTE LOS RETRASOS EN EL ABONO DE LOS SALARIOS

A raíz de la denuncia instada desde ELA con motivo de los reiterados retrasos en el abono de los salarios, a fecha de 11 de junio de 2012, el Inspector de Trabajo y Seguridad Social de Bizkaia, dictada Resolución cuyo tenor es el siguiente:

"(...) se comprueba que la empresa viene abonando las nóminas de los 22 trabajadores/as de plantilla con un retraso de entre 15 y 25 días, cuando el Convenio Colectivo establece la obligación de abonarse antes del día 5 de cada mes. Al día de la fecha no matiene impagados de salarios.

Se ha requerido a la empresa, con apercibimiento de sanción, para que proceda a regularizar el pago dentro de los días que establece el convenio colectivo.

Caso de mantener su incumplimiento deberá ponerlo en conocimiento de esta Inspección".

Soldaten atzerapenak direla eta Lan Ikuskaritzak HOTEL HUSA JARDINES DE ALBIA ohartarazi du, ELAk egoera salatu ostean

NH VILLA BILBAO

Victorias sindicales de ELA

La Dirección de NH Villa de Bilbao, ante la demanda interpuesta por ELA, se ha visto obligada a reconocer la improcedencia del despido de las 6 trabajadoras fijas discontinuas del Hotel NH

Villa de Bilbao, abonando una indemnización equivalente a 40 días de salario por año trabajado. Asimismo, la empresa ha desistido del procedimiento judicial que había iniciado con el objeto de impugnar las elecciones sindicales celebradas a fecha de 27 de abril de 2012.

Cabe recordar que en noviembre de 2011, la dirección del NH Villa de Bilbao inició un Expediente de Regulación de Empleo de Suspensión para efectuar una reforma en el Hotel, con duración hasta fecha de 1 de marzo de 2012.

No figurando las fijas discontinuas en el ERTE (Expediente de Regulación Temporal de Empleo), y a exigencia de ELA, la dirección hizo entrega del documento donde se señalaba que:

“Primero.- Que los trabajadores pertenecientes al hotel NH Villa de Bilbao con carácter de fijos discontinuos siguen adscritos a dicho hotel, manteniendo la relación laboral que les vinculaba al mismo.

Tercero.- Que en virtud de lo anterior, una vez concluido el periodo suspensivo solicitado en el expediente de regulación de empleo antes citado, serán llamados a trabajar cuando ello sea preciso en los mismos términos que venía realizándose con anterioridad al periodo suspensivo solicitado”.

Reiniciada la actividad en el Hotel a fecha de 1 de marzo, las 6 trabajadoras fijas-discontinuas no fueron llamadas a sus puestos de trabajo, interponiendo ELA, a fecha de 27 de marzo de 2012, la preceptiva papeleta de conciliación previa a la demanda, estimando ser la falta de llamamiento de las trabajadoras constitutiva de un despido tácito.



Posteriormente, a fecha de 2 de abril de 2012, y con el claro propósito de eludir la demanda por despido tácito, la empresa procedió al llamamiento de las fijas-discontinuas para acudir a trabajar al HOTEL NH PALACIO DE ORIOL, en lugar del NH VILLA DE BILBAO, interponiendo los Servicios Jurídicos de ELA nueva demanda por modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Plantar cara. ELA muestra su satisfacción por el éxito judicial obtenido. Asimismo, anima a cualquier trabajador y trabajadora del sector a acercarse al sindicato ante cualquier duda o sospecha sobre alguna irregularidad en sus contratos o en el cumplimiento del convenio. Si queremos mantener lo que tenemos vamos a tener que defenderlo con unas y dientes. En los Tribunales y en la calle. La lucha es el camino. Y más con unas reformas laborales que nos han dejado sin derechos.

Sinatutako akordioaren arabera, martxoaren 1ean kaleratutako NH VILLA DE BILBAO hoteleko 6 langileek 40 egunetako soldata jasoko dute lan egindako urte bakoitzeko

Presentada la plataforma/propuesta de negociación del Convenio Colectivo del Hotel NH Villa de Bilbao

Los Sindicatos CGT y ELA, con 2 y 1 delegados respectivamente, han presentado conjuntamente la plataforma/propuesta convocando a la dirección para el comienzo de las negociaciones del convenio colectivo.

Desde ELA vemos necesario mantener el ámbito de negociación en el Hotel NH Villa de Bilbao, máxime ante la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Rajoy y los intentos del Grupo NH de constituir una mesa intercentros con el objeto de negociar lo que bien pudiera ser el primer convenio de grupo. Algo a todas luces súmamente perjudicial para los intereses de l@s trabajadoras y trabajadores de Bilbao, que verían mermados sus derechos y condiciones socio-laboral-económicas.

ELA defenderá el mantenimiento de un convenio colectivo propio para el hotel de Bilbao. ELA manifiesta rotundamente que no tomará parte en ninguna mesa de negociación del Convenio Colectivo del Grupo NH, instando al sindicato CGT a aunar los esfuerzos que fueren necesarios en orden a mantener nuestro ámbito de negociación. A saber: el Convenio Colectivo del Hotel NH Villa de Bilbao.

NH VILLA DE BILBAOKO HITZARMENAREN NEGOZIAKETA HASI DUTE. ELAK VILLA DE BILBAO ENPRESAKO EREMUA MANTENTZEA EZINBESTEKOTZAT DERITZO, NAHIZ ETA NH KATEAK NH KATE OSOKO LEHEN HITZARMENAREN MAHAI NEGOZIAKETARAKO DEIA BIDALI. ELAN OSO GARBI DAUKAGU GURE LAN BALDINTZAK HEMEN NEGOZIATU NAHI DITUGULA, HEMEN NEGOZIATU BEHAR DITUGULA. HEMEN LAN ETA BIZI GARELAKO ETA KANPOAN NEGOZIATU DAITEZKEEN HITZARMENEK LAN-BALDINTZA ESKASAK BESTERIK EZ DAKARTELAKO

LABURREAN

■ HOTEL HIGH TECH y GRAN HOTEL DURANGO: DESCUELQUES SALARIALES PRESENTADOS SIN ACUERDO EN LA COMISIÓN MIXTA PARITARIA

HIGH TECH eta Durangoko GRAN HOTELetako zuzendaritzek soldaten jaitsieraren eskaera luzatu dute batzorde misto paritariara, bertan akordiorik lortu ez delarik, ELA eta UGTren ezetzaren ondorioz

La Dirección del HIGH TECH y GRAN HOTEL DURANGO han trasladado sendos solicitudes de descuelgue/inaplicación salarial a la Comisión Mixta Paritaria, siendo rechazada por la parte social (ELA y UGT).

En esta tesitura, la Dirección de los hoteles tendrán que recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Desde ELA animamos a todos los compañeros del HIGH TECH y GRAN HOTEL DURANGO a exigir el abono de los salarios correspondientes al 2012.

Los atrasos e incrementos salariales de las tablas suponen mucho dinero, y resulta necesario comprobar su correcto abono.

■ HOTEL DOMINE y HOTEL INDAUTXU: APLAZAMIENTO DE LA PAGA EXTRAORDINARIA DE NAVIDAD

Los Hoteles DOMINE e INDAUTXU de la cadena SYLKEN han anunciado que no abonarán la paga extraordinaria de navidad en Diciembre, aplazando su pago hasta Junio de 2013, y prorrateándolo a partir del referido mes.

Aducen falta de liquidez y cumplir los requerimientos de las entidades bancarias en orden a otorgarles créditos.

Desde ELA consideramos inaceptable la decisión adoptada por la cadena, máxime cuando ambos hoteles arrojan ingentes beneficios.

SYLKEN kateko DOMINE eta INDAUTXU Hoteletako zuzendaritzak gabonetako pagaren ez ordaintzea jakinarazi die langileei. ELAk onartezina deritzo erabaki horri



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
Teléfono / Telefonoa
Posta e. / E-mail

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

Lankidetu!

Zure eskubideak defendatzeko ezinbestekoa da antolatzea eta afiliatzea. Xantxia daralbite gure lan-baldintzak ezertan uzteko. Gainera, azken lan-erreformak patronalari bitarteko guztiak oparitzeko egin dira, lan baldintzak nahierara erabaki ditzan, berme eta eskubiderik gabe.

Ezin dute, ordea, erasoei kolektiboki langileok antolatzeko dugun gaitasuna eragotzi. Banaban txikitu egiten gaituztela badakigu. Horregatik, antolatzeak eta afiliatzeak gure eskubideen defentsa kolektiboa indartzea dakar.

Hori da sindikatua eta zuk zure lekua duzu hortan. ELAn kidetu!

