

Hotela

Gipuzkoako hoteletako langileen buletina

EDITORIALA

Hoteletan antolatzeke ordua

Ostalaritzako sektorearen barruan, hoteletako langileek beren hitzarmen propioa izateko aldarrikapen historikoari hasiera eman zaio. Negoziazio mahai berria osatu da irailean, ostalaritzako hitzarmenetik kanpo, hotelei bakarrik eragin-gotua. ELAren ausardiari esker, Adegik patronalak mahaia osatzearekin batera, %6,3ko soldata igoera aplikatu behar izan du negoziatzen hasteko baldintza bezala. Horrekin batera, gainerako lan-baldintzetan, Gipuzkoako hotelek ostalaritzako hitzarmena aplikatzen jarraitu beharko dute 2014ko abuztuaren 31ra arte. Horregatik, bertan behera geratu dira uztailaren 7tik aurrera hotel gehienek urte amaieran lan baldintzak aldatuko zituztela zioten idatzietako mehatxuak.

Mahaia osatu izana, ordea, hasiera besterik ez da. Hoteletako hitzarmena sinatzea, ona eta loteslea den hitzarmena, beste kontu bat da. Azken erreformak eta gero, hitzarmen bat lotesle izateko lehen lotu behar ez ziren hiru gai jaso behar ditu: ultraaktibitatea, inaplikazioa saihesteko klausula eta malgutasuna mugatzea. Horrez gainera, soldata igoera duinak lortu behar dira azken urteetan langileok izan dugun eros-ahalmen galera berreskuratzeko. Horretarako, nahitaezkoa da KPIaren erreferentzia eta igoerak atzerakinekin izatea. Makina bat gauza, beraz.

Orain, urtebete eskas dugu hotelen sektorea antolatzeke. Izan ere, Adegik patronalak beste sektoreetako negoziatzioan erakutsi duen jarrera ikusita (ez du apenas akordiorik sinatu), antolatzen ez bagara oso zaila izango delako inolako akordiorik lortzea. Esaterako, inaplikaziori dagokionean, Adegik oso jarrera itxia du eta ez du inolaz ere bermatu nahi sinatzen diren baldintzak benetan aplikatuko direla. Horrek esan nahi du hoteletan hitzarmen on bat aplikatzea nahi badugu, patronala derrigortu beharko dugula eta horretarako bide bakarra dago: antolatzea eta mobilizatzea.



ELA EXIGE UN NUEVO ÁMBITO DE NEGOCIACIÓN SOLAMENTE PARA HOTELES

“Ha llegado el momento....”

La petición de un Convenio de Hoteles provincial por parte de la gran mayoría de los trabajadores y trabajadores de este sector viene de lejos. El hecho de que en las negociaciones de los últimos convenios firmados la representación de la patronal fuera de un 75% por parte de la Asociación de Hostelería (Bares y Restaurantes) y de un 25% por parte de ASPAGI-ADEGI (Hoteles) nos ha traído históricamente de cabeza a la parte social.

Prácticamente el 100% de nuestra fuerza y organización sindical estaba y está en los hoteles, de modo que la patronal mayoritaria (la Asociación de Hostelería) mantenía una postura negociadora inmovilista.

Son claros ejemplos de lo que decimos las movilizaciones planteadas para verano del 2003, donde el personal que las secundó era mayoritariamente de Hoteles. Sucedió lo mismo en las de septiembre de 2005 y en septiembre de 2011, en pleno festival de cine.

De hecho, este gran inconveniente de la representación patronal hizo

que en el Convenio de Hostelería hubiera varios temas con contenido distinto dependiendo de si el trabajador/a era de hoteles o de bares y restaurantes. Son el caso de la indemnización a la constancia, el derecho a lactancia y el descanso semanal de dos días.

Por este motivo, ELA planteó al resto de sindicatos y a la patronal al comienzo de la última negociación del Convenio de Hostelería la apertura de un **nuevo ámbito de negociación solamente para hoteles**. CCOO, LAB, UGT, ASPAGI y la Asociación de Hostelería se posicionaron en contra. Hay un acta del PRECO de fecha 14 de abril del 2011 que deja clara esta circunstancia.

Ahora, por distintas circunstancias, ya se ha constituido la Mesa Negociadora del Convenio de Hoteles. ELA tiene la mayoría absoluta en la parte sindical, con **más del 60% de representación**.

Tenemos hasta el 31 de agosto de 2014 **para firmar un buen Convenio**. Por ello, ha llegado el momento. Vamos a organizarnos y a por ello.

SEIS PUNTOS MÍNIMOS

“Tras la reforma... ¿qué no puede faltar en un convenio sectorial de Hoteles que firme ELA?”



1/ LA ULTRAACTIVIDAD: Antes la teníamos indefinida por ley. Un convenio seguía aplicándose después de terminada su vigencia hasta la firma del siguiente. Hoy la ley sólo la amplía por un año y si transcurrido el año no hay acuerdo, pierde vigor, como el de la Hostelería de Gipuzkoa, y la amenaza es el convenio superior, si existe (normalmente un estatal mucho peor), o directamente el estatuto y el salario mínimo. Esa amenaza es estratégica para las empresas: quieren forzar firmas con contenidos muy bajos, cuando no regresivos. Por tanto, lo que hay que pedir en el punto ultraactividad está claro: **ampliar ese año, dando mucho valor a que los plazos sean largos;** ya sabemos que hoy la patronal dilata la negociación a propósito porque el tiempo corre a su favor. Nosotros, en cambio, necesitamos tiempo para organizarnos y aglutinar fuerza para defender unos buenos contenidos.

2/ INAPLICACION / DESCUELGUE: Hoy la ley permite que una empresa con beneficios pueda dejar de aplicar el convenio. Sólo necesita dos trimestres consecutivos con menos ingresos. Cuando una empresa está en esa situación, puede recurrir a un tercero (una comisión/árbitro) para que decida hasta dónde se le permite atacar nuestros derechos. Lo que desde ELA pedimos es muy sencillo: para que la empresa pueda dejar de aplicar el convenio, tendrá que **llegar a un acuerdo con los representantes de los trabajadores/as.** Así evitamos que empresas en buena situación hagan un uso abusivo del poder que les da hoy la ley.

3/ FLEXIBILIDAD: Tras la reforma, si el convenio no recoge lo contrario, las empresas pueden disponer de un 10% de la jornada anual (en torno a 170 horas al año) de cada trabajador/a y hacer trabajar dichas horas fuera de la jornada laboral ordinaria, con un mero preaviso de 5 días. En este punto, es importante, no solo **reducir el porcentaje al máximo,** sino sobre todo **establecer las causas y límites al abuso de poder** que se puede dar si esa capacidad de la empresa no se regula.

4/ SUBCONTRATACION / EXTERNALIZACION: En los últimos tiempos ha proliferado

una nueva forma de organización empresarial en los hoteles que han pasado de tener contratado directamente al personal a externalizar algunos servicios y a su personal. Un servicio que históricamente ha sido la actividad central del hotel, como las camareras de pisos, ya ha sufrido este proceso. Esta reestructuración persigue la división del colectivo para debilitar las posibilidades que nos da la unión de las y los trabajadores. Por eso, en la negociación actual, es central **incorporar límites a esta práctica consistente en el divide y vencerás,** que además precariza las condiciones de trabajo de las y los afectados, a quienes, por ejemplo, no tienen porqué aplicar el convenio.

5/ INCREMENTOS SALARIALES: La referencia al IPC es primordial. Nunca antes las rentas de trabajo habían participado en menor medida de la riqueza generada. Eso significa que se han valido de la crisis para llevarse un trozo más grande del pastel y dejarnos a las plantillas un pedazo cada vez más pequeño. **El IPC es el que posibilita que mantengamos nuestro poder adquisitivo.** Por eso es tan importante mantenerlo como referencia. Por si alguien no lo tiene claro, no nos vale como incremento final el que hemos acordado de forma provisional. Es poco y no tiene atrasos.

6/ LA BASE NORMATIVA: El contenido mínimo como punto de partida será el texto que actualmente se viene aplicando en los Hoteles, es decir, el del Convenio de Hostelería de Gipuzkoa.

“Y aunque logremos un buen convenio sectorial... puede no ser suficiente”

Uno de los cambios más importantes que ha incorporado la reforma al sistema de negociación colectiva es la pérdida de obligatoriedad de los convenios provinciales como mínimos para las empresas. El nuevo Estatuto de los Trabajadores establece que el convenio que se aplicará prioritariamente será el de empresa. Por lo tanto, si una empresa decide hacer su propio convenio, los convenios de sector ya no son mínimos de aplicación ni en salarios, ni el horario, ni en categorías profesionales, etc. Además, para que no haya tentaciones de cambiar esto mediante la negociación, la ley establece que es una materia indisponible; dicho de otro modo, las partes no pueden cambiar esa prioridad y por tanto **el convenio de empresa siempre estará por encima del provincial**.

Este cambio en la jerarquía de los convenios se ha hecho por una sencilla razón y con un claro objetivo. ¿La razón? En términos generales los sindicatos no estamos organizados a nivel de empresa y por lo tanto, es para los empresarios el ámbito idóneo para

negociar condiciones a la baja. ¿El objetivo? Ya lo hemos adelantado: la caída salarial y pérdida de derechos laborales.

¿Significa esto que ya no tiene sentido negociar convenios provinciales? Por su puesto que no. Siempre que una empresa no cuente con convenio, deberá aplicar el provincial. Eso es importante para ELA, sobre todo, si tenemos en cuenta que la alternativa de los provinciales son los estatales que son, sin excepción, sustancialmente peores. Sin embargo, cuando se lucha por un convenio provincial lo que hay que tener claro es que, si una empresa del sector decide conceder a su plantilla lo que se pide para el provincial, lo sensato y prudente es firmar esos contenidos en un convenio de empresa. Nadie puede acusar a un compañero/a por abandonar la lucha si ha conseguido lo que pedía y además lo ha hecho en el único ámbito que hoy por hoy podemos garantizar que vincula: la empresa.

En lo que a hoteles se refiere, debemos tener en cuenta que hablamos de cadenas hoteleras de implantación estatal, que pueden tener la tentación de firmar convenios de empresa estatales. También por eso **es importante que las condiciones del provincial se ratifiquen a nivel de empresa** como condiciones prioritarias y eso hay que hacerlo antes de que se firme nada en el ámbito estatal de empresa.

Zein da orduan alternatiba?

ANTOLATZEA ETA MOBILIZATZEA

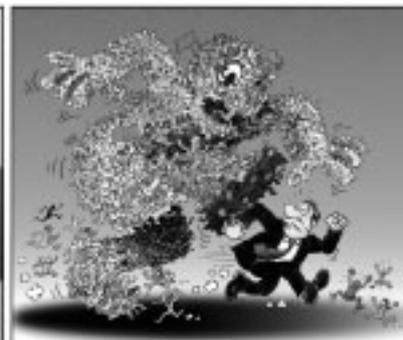
Gipuzkoako hotelen erabateko gehiengoak Adegik patronalari lotuta dago. Honek adierazten du ez digutela erraz jarriko. Gaur gaurkoz Adegik ez du sinatu honako puntua jasotzen duen hitzarmen bakar bat ere ez: inaplikazio batzordeak soilik jardungo duela baldin eta bi aldeek hala erabakitzen badute. (Kale Garbiketaz arduratzen den patronala Madrildik dator Gipuzkoako hitzarmena negoziatzera, eta, adibidez, klausula hori jaso dute). Bestalde, hotelak uzkur izango dira Gipuzkoan hitzarmenaren berrespenaren aplikazioa sinatzera.

Orduan, zergatik adostu dute behin-behineko igoera eta proposatu dute negoziazio mahairen irekiera? Oso erraza da, Donostiako Zinemaldian gatazkak saihesteko. Gainera, seguru egia dela probintzi-mailako hitzarmen bat nahi dutela, baina adostutakoa aplikatzera behartuko ez duen hitzarmen bat, lanaldian aldaketak egiteko eta zerbitzuak kanpora bideratzea ahalbidetuko diena.

Egoera honen aurrean, agerikoa da “onez onean” gauza zaila izango dela, ezinezkoa ez esatearren. Horrek argi uzten digu ia negoziatzen hasi aurretik negoziatioa zaila eta konplikatu izango dela. Patronalak jakin beharko luke antolatuta gaudela eta borrokarako prest. Ekonomian garrantzia handia duen sektorea gara, are eta gehiago Donostiaren kasuan. Indar hori baliatu beharra daukagu. Alderantziz denean eta eurak direnean indartsuak ondo baino hobeto baliatzen dute; ez dago gogora ekarri besterik

Ostalaritzaren hitzarmenaren amaiera dela-eta bidali dizkiguten eskutitzak. Dena den, hasi besterik ez gara egin. ELAK aukera bat eman nahi dio negoziatioari; hori bai, gauzak okertu egiten direla ikusten badugu guztion artean antolakuntza eta mobilizazio plan on bat egin beharko dugu.

La patronal debe de saber que estamos organizados y preparados para la lucha. Esa fuerza la tenemos que aprovechar.



Para los hoteles más caros queremos el mejor convenio

Donostia ha sido la ciudad más cara donde dormir este verano, con una media de 173 euros por noche, un 37% más que en junio, según el estudio de un comparador de precios de hoteles. Sabido esto, queda claro que no nos vamos a conformar con un convenio de mínimos, entre otras cosas, porque las empresas tienen margen y beneficios para repartir con quienes los hemos generado.

Uno de los principales argumentos para que en los últimos años la patronal haga ofertas regresivas en la negociación colectiva es la situación

de crisis económica. Pues bien, el sector de alojamiento hotelero de Gipuzkoa no podrá aducir tales razones cuando la ocupación hotelera llega a niveles muy similares a los de los mejores tiempos y el precio del servicio no se ha ajustado a la baja, sino al contrario.

Desde ELA celebramos la buena situación que atraviesa el sector, ya que esta realidad debería contribuir a la creación de empleo con contratación estable, a incrementos dignos en los salarios del sector y a la mejora las condiciones de trabajo.

La buena implantación y alta representación que ELA tiene en este sector de alojamientos en Gipuzkoa debe tener su reflejo en la negociación. Es crucial la participación de los y las delegadas en todo el proceso: reuniones preparatorias, elaboración de plataforma, asesoramiento a afiliados y afiliadas, información al resto de trabajadores/as, organización de asambleas en los centros, etc. Esta cercanía es la que nos permitirá estar preparados y organizados si llega el momento en el que debemos luchar para tener un buen convenio.



EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikaturua.org

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

| | | |
|---|---|---|
| NAN/EIZ: DNI/NIE | Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> | Lantokia: Empresa |
| | Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/> | |
| Izena: Nombre | | G.S.ko kotizazio kontu kodea: Código cuenta cotización S.S. |
| 1.abizena: 1º apellido | | Helbidea: Domicilio |
| 2.abizena: 2º apellido | | Herria: Localidad |
| Jaiotze herrialdea: Lugar de nacimiento | Jaiotze data: Fecha nacimiento | Lanbidea: Profesión |
| Herria: Localidad | P.K.: C.P. | Kategoria: Categoría |
| Helbidea: Dirección | | Lan-hitzarmena: Convenio |
| Herrialdea: Provincia | | Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros |
| Telefona: Teléfono | Mugikorra: Móvil | Kontuko zenbakia: Nº de cuenta |
| E-posta: E-mail | | Data / fecha Sinadura / Firma |

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1999 Lege Organikoak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaurrean, datuetara iritsi, beroiek zuzendu, ezabatu edo aurka egiteko.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de datos de Carácter Personal, y su desarrollo por el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, la persona que se afilia en el Sindicato ELA queda informada y acepta la incorporación de sus datos a ficheros automatizados existentes en el Sindicato, que se conservarán en el mismo con carácter confidencial. Tales datos serán tratados y protegidos con arreglo a la normativa vigente, y el titular de los mismos podrá ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición ante este Sindicato.