

EDITORIALA

Elkartasuna eta borroka

Hasiak gara hitzarmenaren negoziaketan, eta argi daukagu, langileen batasunean dagoela gakoa.

Erreformak oso jokaleku arazotsua utzi digu, bai erlazio laboralen arloari dagokionez (kaleratze merkeak egiteko erraztasunak, hitzarmen ez betetze prozedura eta lan baldintzen aldatzeak), baita negoziaketa kolektiboaren esparruari dagokionez ere.

Azken honek hiru aldaketa nagusi dakartzala esan genezake: batetik, enpresa hitzarmenaren lehentasuna.

Bigarren, kontutan izan behar dugu estatal esparruan sinatu ditzazketeen hitzarmenek beste esparrutan zer negoziatu daitekeen eta zer ez muga dezaketela, horrek hitzarmen probintzialen desagertzea ekar dezakeelarik.

Hirugarren aldaketa ere funtsezkoa da, ultraaktibitatea mugatu bait du erreformak urte bateko epea ezarriaz.

Hori guztia kontutan izanik, nahitaezkoa da hostalaritzan diardugun langilegoaren batasuna.

Ostelertizan lan egiten dugunon interesak bermatzen dituen proposamena aurkeztu dugu izpirik gabe... Ostelertizan lan egiten dugunon interesak bermatzen dituen plataforma...

Baina patronalak argi dauka ez duela mamizko hitzarmenik nahi... eta horren aurrean, ostelertizan diardugun langilegoaren batasuna eta indarra nahitaezkoa da gure lan baldintzak bermatzeko.

Gure batasunean datza Bizkaiko Ostelertitzako hitzarmena bizirik iraiteak.

Gure lan baldintzen defentsaren alde...
BATU GITZAGUN
INDARRAK!



ELA LLAMA A LA UNIÓN Y SOLIDARIDAD EN CADA CENTRO DE TRABAJO PARA DEFENDER EL CONVENIO DE HOSTELERÍA

La patronal nos quiere sin derechos

Tras una primera reunión, el 6 de noviembre, con el fin de constituir la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Hostelería de Bizkaia, el 11 de diciembre nos reunimos las partes negociadoras, haciéndose entrega de la plataforma conjunta elaborada por los sindicatos.

Queremos haceros partícipes de todos y cada uno de los puntos de la negociación porque es vuestro convenio, el de tod@s y cada un@ de l@s trabajadores del sector. Y claro está, la defensa de nuestros derechos, nuestras condiciones socio-laborales pasan por la unión de cada un@ de nosotr@s.

Nuevo escenario. No podemos perder la perspectiva del nuevo escenario que ha supuesto la reforma laboral y la reforma de la negociación colectiva; es necesario atender a la nueva fotografía que se nos presenta.

1. Se ha facilitado y abaratado el despido: Entre muchas de las medidas, resulta suficiente con que se produzca una

reducción de beneficios durante tres trimestres consecutivos para efectuar despidos objetivos económicos, que conlleven indemnizaciones de 20 días por año trabajado, con un máximo de 12 meses.

La indemnización por despido improcedente ha pasado a ser de 33 días por año con un tope de 24 meses, desde el 11 de febrero de 2012.

Y la reforma ha supuesto la eliminación de los salarios de tramitación y la prohibición de acometer el "despido express".

No solo es injusto sino que, además, es un llamamiento a la picaresca basada en la manipulación contable de las cuentas de las empresas. Y bien conocida es esa

Probintzia mailako hitzarmena alde batera utzi gabe, argi daukagu enpresetara negoziatzera joan behar dugula

picaresca en nuestro sector, donde los Hoteles en los que venimos trabajando realizan verdaderas maniobras de ingeniería jurídico-económica con los balances y cuentas de resultados de la cadena para conseguir los números necesarios para acometer las medidas.

2. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y descuelgues de convenio:

Lo hemos vivido en más de una ocasión en 2012. Ahí hemos tenido los expedientes de hoteles como el "High Tech" y el "Gran Hotel Durango". Y no podemos olvidar los procedimientos de modificación del régimen horario y vacacional en los Hoteles Abando y Carlton. Expedientes vivos que se encuentran en su recta final.

Estos dos puntos señalados han tenido un gran protagonismo a lo largo del 2012, y a buen seguro que seguirán presentes este año.

Sólo allí donde realmente haya unión y solidaridad entre los compañeros/as tendremos posibilidades de frenar los ataques de la patronal. Sólo en las empresas sindicalizadas podrán hacerse valer nuestros derechos, nuestras condiciones socio-laborales frente a los descuelgues, modificaciones, recortes, etc...

3. Reforma de la Negociación Colectiva:

Lo hemos venido repitiendo en numerosos boletines, pero no está de más volver a repasar 2 aspectos cruciales de



esta reforma que inciden directamente en nuestro convenio colectivo.

El primero es que la reforma otorga prioridad absoluta a los convenios de empresa y, además, posibilita acotar en el ámbito estatal las materias que se quieran, y que, por tanto, no pueden ser negociadas en ámbitos inferiores, dejando a los convenios provinciales (como el de Hostelería) en territorio de nadie, y propiciando, así, su desaparición. Este punto es crucial por cuanto nos puede colocar en un escenario próximo de negociación en cada una de las empresas.

ELA defiende y defenderá el convenio provincial de Hostelería, pero no podemos cerrar los ojos ante la literalidad de la Ley. La posibilidad de acotar los ámbitos de negociación pone en gravísimo peligro a los convenios provinciales.

Por lo anterior, y ahora más que nunca, es necesaria la unión de tod@s l@s trabajadoras y trabajadores del sector. Es necesaria la fuerza, el músculo, la solidaridad de tod@s para impulsar el convenio provincial. Y es necesaria esa fuerza para poder mantener nuestros derechos en cada una de nuestras empresas.

El segundo es que limita la ultraactividad.

Al plazo de tiempo que transcurre desde que caduca la vigencia de un convenio hasta que se acuerda la periodicidad del siguiente se le denomina ultraactividad, es decir, que durante ese periodo los trabajadores/as conservan todos los derechos y obligaciones que recogen los convenios pendientes de renovar. Hasta ahora, la ultraactividad era ilimitada. La reforma ha traído su limitación. 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, apuestan por eliminar condiciones, derechos laborales... Y éste es el complicado escenario donde tenemos que negociar.

Queremos nuestro convenio; vamos a defender nuestro convenio, y con tal propósito presentamos la plataforma para el comienzo de las negociaciones, donde ELA es el sindicato mayoritario, con el 39,45 %; seguidos de LAB (23,88 %); CC.OO. (23,18 %); y, UGT (13,49 %).

RESUMEN DE LA PLATAFORMA

- Contemplar la ULTRAActividad.
- Salario 2013: IPC 2012+1
- Jornada 2013: 1.742 horas.
 - *Excluir la flexibilidad del 10% de jornada que contempla la Reforma Laboral.
- Contratación: La contratación temporal máxima no podrá superar el 20 % de la plantilla.
- Excluir la subcontratación.
- Permisos/Licencias:
 - *Nacimiento de hijo: 4 días naturales. 3 días más con cesárea.
 - *Bautizo de hijo/a, sobrino/a, nieto/a o acto similar: 1 día.
 - *Matrimonio de padre, madre, hijo, hermano o hermano político del trabajador: 2 días (Bizkaia o provincia limítrofe). 3 días (resto del Estado).
 - *Enfermedad grave, intervención quirúrgica, reposo domiciliario u hospitalización de parientes: 3 días.
 - *Primera comunión o acto similar de un hijo o sobrino: 1 día.
 - *Permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir a cualquier tipo de consulta médica personal debidamente justificada.
 - *Permiso retribuido por el tiempo necesario para acompañar a hijos y cónyuge a consulta médica debidamente justificada.
 - *16 horas de permiso retribuido para acompañar al resto de parientes dependientes hasta segundo grado de consanguini-

dad o afinidad, debidamente justificado.

*Mismos derechos para las parejas de hecho.

*Idéntico derecho para aquéllos que acrediten una convivencia marital durante al menos dos años acreditada con el certificado de convivencia.

● Derecho a la acumulación de lactancia.

● Idénticos derechos a los contemplados en el presente artículo con respecto a los hijos del cónyuge o pareja.

● Incapacidad Temporal por contingencias comunes (bajas):

*100% de su salario en la primera baja del año.

*100% a partir de la segunda baja, entendiéndose que lo cobrará desde el primer día de su I.T., siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los 14 días.

*100% a partir de la tercera baja, entendiéndose que lo cobrará desde el primer día de su I.T., siempre que la Incapacidad Temporal sea superior a los 30 días.

● Nueva regulación de la excedencia: posibilidad de prórroga y posibilidad de reincorporación anterior a su expiración.

● Abono de la nocturnidad (de 22:00 a 6:00).

● Plus de Transporte.

● Plus de turnicidad.

● Plus de trabajos en domingos y festivos.

● Plus de navidad.

● Seguros: actualización a 35.000 euros.

● Cláusula de no vinculación salarial: Procedimiento de arbitraje, en todo caso, voluntario.

LAS EMPRESAS DE HOSTELERÍA TIENEN QUE PAGAR ATRASOS

Recordemos lo que señala el art. 6 del Convenio de Hostelería de Bizkaia:

“En el caso de que el IPC acumulado en el periodo 2009-2012 más 1,20 puntos resultase ser superior al 8,496% deberán liquidarse los atrasos sobre las percepciones del 2012 en un único pago dentro del primer trimestre del ejercicio 2013”.

En efecto, la suma de los IPC de 2009 (0,8 %) + IPC 2010 (3%) + IPC de 2011 (2,4 %) + IPC de 2012 (2,9%) + 1,20%, ha sido de 10,3%; estando la empresa obligada a pagar el 1,804 % de las percepciones recibidas por el trabajador en el año 2012. Hay que realizar los cálculos, y para ello es necesario saber el total de las retribuciones que habéis percibido durante todo el año 2012. Os animamos a que nos entreguéis las nóminas para realizar el cálculo. Supone una cantidad más que considerable.

Tomando como referencia el Salario Bruto Anual del 2012 de la Calificación Cuarta (Camarer@s de pisos; Ayudante de camarer@, Ayudante de recepción, Ayudante de cociner@, ...) el 1,80% de 18.588,30 euros (salario bruto anual), sería de 334,59 euros. Conforme a la Calificación Tercera (Camarer@, Cociner@...), con un salario Bruto anual de 19.682,10 euros, el importe a abonar sería de 354,28 euros. Lo anterior, calculado sin tomarse en cuenta otros importes importantes como la antigüedad y plus de compensación, que suponen un mayor montante a cobrar.

2012a bukatu-rik, Osteleritza arloan diardugun langileok oso kontutan izan behar dugu 2012ko KPIa nola amaitu den. Hitzarmenaren 6. artikulua- ren arabera, 2009ko, 2010ko, 2011ko eta 2012ko KPIen eta % 1,20 puntuen batura %8,49 baino gehiago izanez gero, enpresak suertatu- tako diferentzia 2012. urtean izan- dako diru jasotze guztiari ezarri osteko emaitza 2013ko lehen hiru hilabetean ordainsari gixa abonatu beharko du. Aurrekoa kontutan izan- nik, eta 2012ko KPIa % 2,9an itxi delarik, enpresak 2012ko diru jasotze guztiari %1,804 ezarri oste- ko eta emandako emaitza ordaindu behar du Martxoan bukatu baino lehen.

HOTEL ABBA PARQUE

Con la negociación del convenio en punto muerto, los compañeros siguen con la concentraciones reivindicativas. Tras la calma por la renovación del contrato de arrendamiento hasta el 31 de diciembre de 2013, los trabajadores/as del Hotel ABBA PARQUE se enfrentan ahora, a contrareloj, a la negociación del convenio. Y es que la reforma de Rajoy ha establecido fecha de caducidad: 7-7-2013. Concentraciones... movilizaciones... CONFRONTACIÓN, que en este momento se erige como la única alternativa para salvaguardar los derechos y condiciones socio-laborales de los trabajadores/as.

Uztailaren 7an ultraaktibitatearen bukaeraren mehatxuarekin, ELAk ABBako langileen batasuna eta borroka ezinbestekotzat deritzo hitzarmena aurrera ateratzeko.

HOTEL NH VILLA DE BILBAO

Inaceptable la propuesta trasladada por la Dirección en la negociación del convenio colectivo. Duración: 4 años ('11; '12; '13; y '14). Dos primeros años con mantenimiento retributivo. Dos siguientes (2013 y 2014), a estudiar la forma de reducir la carga salarial un 10 % anual acumulativo, considerando, en su caso, otras fórmulas que permitieran sobrellevar socialmente esta situación. Mantenimiento de la retribución en aquellos conceptos no productivos tales como la antigüedad, procediendo a su inmediata congelación y acordando lo preciso para darle curso. Establecer las condiciones transitorias en las que operarán los incentivos de actividades no productivas de cara a su supresión por innecesarias e inoperantes. Modificar, adaptándolo a la situación actual, las cantidades percibidas como compensación por trabajos los Sábados, Domingos y festivos. Ajustar en lo preciso la jornada efectiva anual a las necesidades operativas que permitan viabilizar el hotel. De conformidad con los términos de ajuste de jornada relacionados en el punto anterior, adaptar las vacaciones anuales a dicha nueva jornada. Incrementar a flexibilidad laboral en turnos, horarios y libranzas de tal forma que se minimice en lo posible la incorporación de trabajadores externos a la empresa en momentos puntuales, en la forma que las partes acordaran.



Desde ELA consideramos inaceptable la propuesta trasladada por la Dirección... Inaceptable tras un Expediente de Regulación de Empleo para gastar -según señala- 3.300.00 euros en la reforma del Hotel. Inaceptable cuando, y en orden a no entregar las cuentas de resultados y balances de la cadena NH, reconocen la improcedencia del despido de las 6 trabajadoras fijas discontinuas, abonando una indemnización equivalente a 40 días de salario por año trabajado...

Ante la postura de la dirección, y ante la amenaza de desaparición del convenio a fecha de 7 de julio de 2013, no tenemos otra alternativa más que la unión, solidaridad, concienciación de los trabajadores/as del hotel para defender... luchar por nuestras condiciones socio-laborales.

2011 eta 2012ko soldaten kongelazioaz gain, 2013 eta 2014ko soldaten %10a murriztea proposatzen du NH VILLA DE BILBAO hoteleko zuzendaritzat. Beste aukerarik ez daukagu... gure lan baldintzak... gure hitzarmena mantendu nahi badugu, nahitaezkoa da langileok batzea...

HOTEL HUSA JARDINES DE ALBIA

En asamblea celebrada el día 16 de enero, y con los salarios de noviembre y diciembre pendientes de pago, los trabajadores/as del Hotel HUSA Jardines de Albia, decidieron convocar HUELGA INDEFINIDA de jornada completa a partir del 1 de febrero de 2013. Filtrada la intención de los trabajadores/as, inmediata fue la respuesta por parte de la empresa, convocando al Delegado de ELA a una reunión urgente. En la reunión, D. JOSÉ GASPART, Director General de la Cadena HUSA, ante la postura de los trabajadores, comunica proceder a abonar los salarios pendientes. A fecha presente, los salarios están plenamente satisfechos.

En otro orden de asuntos, la Dirección del Hotel ha negado los permisos retribuidos dispuestos en el art. 9.2 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical a ANDONI ABELEDO, delegado del Hotel y miembro de la comisión negociadora del convenio colectivo de Hostelería de Bizkaia. ELA interpondrá la pertinente demanda por estimar ser la negativa de la empresa constitutiva de una vulneración de la libertad sindical.

HUSA JARDINES DE ALBIA Hoteleko langileak greba deialdia egiteko erabakia hartu zuten azaroko eta abenduko soldatak oraindik jaso ez zituztelako. Erabakia zuzendaritzaren belarrietara iritsirik, ostiralak 18 premiazko bilera baten ondoren, Jose Gaspart'ek (HUSA kateko zuzendari nagusia) soldaten ordainketa agindu zuen.

HOTEL HOLIDAY INN

Con las negociaciones paradas, la Dirección del Hotel ya ha manifestado que abogará por la desaparición del convenio de empresa en favor del provincial de hostelería.

HOTEL IBIS

La empresa reconoce la interpretación de las licencias realizada por ELA. ELA apercibió a la empresa de la interpretación de la empresa de las licencias contempladas en el convenio. No en vano, la mercantil no estimaba como tiempo trabajado las licencias que hubiere podido disfrutar el trabajador. Ante el apercibimiento realizado, la empresa ha corregido el criterio seguido.

HOTEL ABANDO

Con motivo de la modificación de las vacaciones del 2013, ELA ha interpuesto demandas ante el Juzgado de lo Social por estimar ser las modificaciones efectuadas contrarias a la normativa. A finales de enero se celebrará la primera de las vistas programadas.

Enpresak egindako oporraldien aldaketak direla eta, ELAk demandak aurkeztu ditu, urtarrilean izango delarik lehendibiko epaiketa.

HOTEL MELIÁ

Tras las elecciones sindicales en las que ELA, por primera vez, entra en el comité de empresa del Hotel obteniendo la mayoría (3 representantes de 5), y previa convocatoria instada por ésta, el 8 de enero se reunió el comité con la dirección abordando -entre otros- puntos de sumo interés como la confección y publicación del calendario laboral con horario cierto y determinado, y la situación laboral de los trabajadores/as con contratos fijos-discontinuos. Tras la reunión, ELA trasladará por escrito a la dirección los puntos tratados en orden a darle pronta, satisfactoria y legal solución.

HOTEL CARLTON

ELA gana la elecciones. 2 son los delegados obtenidos por ELA en las elecciones celebradas en el Hotel el 5 de febrero.

De resaltar los 22 votos obtenidos en el colegio de especialistas, lo que muestra el gran apoyo obtenido por la candidatura de nuestro sindicato, siendo la siguiente UGT, con 10 votos.

ZORIONAK eta ESKERRIK ASKO asimismo a los compañeros por el altísimo porcentaje de participación y por el apoyo dado.

Muchos son los temas a lidiar... muchos los temas a tratar... pero **TENEMOS EQUIPO**... así lo demuestran los resultados habidos.



ELA

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