

EDITORIALA

Normalean adituek azpikontratutako sektoreak ahaztu egiten dituzte lan merkatuaz ari direnean. Baina ELAk ez. ELAk oso gogoan ditu azpikontraten munduan gertatu ohi diren arazo nagusiak. Hain da horrela, ezen Legegintzako Herri Ekimena aurkeztu baikenuen Eusko Legebiltzarrean, azpikontrata publikoek gutxieneko berme batzuk izan zituzten lan baldintzei eta enpleguari dagokienean...

Kolektibitateen sektorea gainera, arlo pribatuko azpikontratetan aritzen den enpresena da, eta horrek are kontrolagaitzagoa egiten du lan baldintzak eta enplegua errespetatzen direla egiaztatzea. Horregatik, sektoreak dituen berezitasunak eta bertan ematen den prekarietateari aurre egiteko, ELAk beste sindikatu batzuekin batera EAeko Kolektibitateen hitzarmenaren aldeko lan-plana jarri du abian.

Azken lan-erreformek hankaz gora utzi dituzte langileen lan-eskubideak eta erabateko boterea eman diete enpresei beren nahierara jardun ahal izateko. Horrek prekarietatea areagotzeko arriskua dakar, jadanik lan-baldintza eskasak dituen sektore honetan: lanaldi partzialak, aldi-baterako kontratuak, subrogatuak ez izateko arriskua... Horrenbestez, ELAk argi dauka zeintzuk diren etorkizuneko hitzarmenak izan behar dituen gutxieneko edukiak: batetik, lan erreformari aurre egiten dioten klausulak, bestetik, lan baldintza duinak soldatei, lanaldiari eta kontratazioari dagokionean.

Hurrengo hilabeteotan, mugimendu ugari egongo da kolektibitateen sektorean. Gure aldetik asanbladak antolatu nahi ditugu langile guztiak gure aldarrikapenen berri izan dezazuen eta zuen ekarpenak egin ditzazuen. Bestalde, baliteke enpresek estatu mailan mugimenduren bat egitea. Hala izatekotan, argi ibili behar dugu ez ditzaten estatu mailarako negoziazio-materiak bereganatu, guri negoziatzeko aukera kentzeko.

Datorrena datorrela, garrantzitsuena ondo antolatuta egotea da. Eta zer da antolatzea? Lehengo eta behin, afiliatuta egotea; gaur egun gertatzen ari den gutziarekin afiliatuta ez egotea arriskuaren eta erronkaren tamaina ez neurtzea da. Benetan gutxieneko lan baldintza batzuk izan nahi baditugu, ez dizkigute oparituko, borrokatu egin beharko ditugu. Eta bigarrenik ordezkariak sindikal egokia izatea. Ez da nahikoa ordezkariak izatea, hori bezain garrantzitsua da atzean dagoen sindikatuaren babesa eta aholkularitza.



LAS COLECTIVIDADES EN LA CAPV

¿EN QUÉ MOMENTO ESTAMOS?

Reforma tras reforma hemos ido viendo cómo primero Zapatero y después Rajoy han ido dando poder a las empresas y mermando nuestras condiciones económicas y laborales: modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, pérdida de la ultraactividad, flexibilidad horaria, descuelgue de los convenios fomentando la negociación de convenios a la baja, centralización de los convenios a Madrid...

Quienes trabajamos en el sector de colectividades hemos ido viendo cómo nuestras compañeras de la red pública iban mejorando sus condiciones laborales, con un convenio equiparado, mientras nosotros y nosotras nos manteníamos con unas condiciones más precarias, comparativamente, dentro del convenio de

hostelería. No somos cada una de nosotras y nosotros quienes elegimos en qué centro trabajamos, público o privado, pero sí podemos decidir qué es lo que queremos y organizarnos para conseguirlo.

Ante la reivindicación que los trabajadores y trabajadoras hemos planteado desde hace tiempo, un convenio de colectividades para cada provincia, las empresas han tomado su propia decisión y se han acogido a esos beneficios que los gobiernos de Madrid les han ido dando.

Mientras nos han vendido que se mantienen en la aplicación del convenio de hostelería, han delegado su voto a la asociación estatal de empresas de colectividades para abrir una mesa y negociar un convenio estatal para el sector.

ELA ha defendido desde un principio la necesidad de un convenio específico para el sector de las colectividades. Un convenio que recoja la realidad de nuestro sector, se dignifique el trabajo que realizamos y se recorten las diferencias que existen entre trabajadores y trabajadoras de las mismas empresas, por el simple hecho de trabajar en centros públicos o privados.

Ante la apertura de la mesa de Madrid, desde ELA hemos mantenido, junto con otros sindicatos, reuniones con todas las empresas del sector, y que agrupan, mayoritariamente, la Asociación de empresas

de colectividades en la CAPV (AERCE). Todas las empresas mantuvieron la misma postura: están preocupadas por las consecuencias del fin de vigencia de los convenios de hostelería, pero no parecen estar dispuestas a hacer nada para remediarlo.

El siguiente paso por nuestra parte será convocar a todas las empresas a una única reunión con el objetivo de constituir la comisión negociadora del acuerdo marco a nivel de CAPV, como paso previo a la negociación de los convenios en cada territorio. Os seguiremos informando.

REUNIONES CELEBRADAS

Eurest (2 de junio); Baska (6 de junio); Grupo Ausolan -Magi, Auzolagun Bizkaia, Auzolagun Gipuzkoa y Cocina Central Goñi- (9 de junio); Tamar (11 de junio); Sodexo (11 de junio); Comercial Aibak (23 de junio); Gasca (24 de junio); Askora Plus (26 de junio); Serunion Norte (27 de junio)

ENPRESAK: DIOTENA... ...ETA EGITEN DUTENA



Enpresek diote oso kezkatuta daudela hitzarmenen indarraldia amaitzen bada, langileen etorkizuneko egoerari begira jartzen direnean. Aldi berean argi uzten dute halako kasuan neurriak hartu behar ko lituzketela beren bideragarritasuna jokoan ez jartzeko. Hau da, onartzen dute behin hitzarmenen indarraldia amaituta, ez balitz hitzarmen berririk sinatuko, kolektibitateetako lan baldintzak okerrera egingo luketela.

Inolako lotsarik gabe enpresek diote Madrilen negoziazioa ireki duen patronala dela beraiek ordezkatzeko dituen; beren hitzetan ezin



dute EAEn negoziatu, baina dirudiezez estatu mailan, bai.

Nabarmena da beren mezua kontraesanez josirik dagoela.

Ostalaritzako hitzarmena aplikatzen jarraitzeko asmoa dutela diote, aitzitik ez dute aipatzen Madrileko akordioan hitzarmenen aplikazioa 2015eko abendurarte baino ez dagoela bermatuta. Eta behin data hori gaindituta, zer?

Madrileko akordio horrekin egin dutena zera da: denbora irabazi estatu mailako hitzarmena negoziatzeko, zeinetan gure lan baldintzak denborarekin okerrera egingo duten. Horrekin beren mozkinak bermatuta geratuko liriteke eta horretarako gure lan-baldintzei eraso egin behar badiete, egingo dute.

Tamalez, estatuko hitzarmenak onurak baino gehiago kalteak eragiten dituztela frogatzeko hainbat adibide ditugu. Bestela, galde diezaitezela Segurtasun Pribatuko, Bankako, Telemarketineko, Saltoki Handietako... langileei.

LO QUE DICEN: *estar muy preocupadas por el fin las vigencias de los convenios, pero dejando constancia de que podrían verse obligadas a tomar medidas.*

LO QUE HACEN: *dar pasos para la negociación de un convenio estatal con el objetivo de maximizar beneficios a costa de nuestras condiciones salariales y de trabajo.*

LOS Y LAS TRABAJADORAS: ¿QUÉ QUEREMOS QUIENES TRABAJAMOS EN EL SECTOR?

ELA ha visitado muchos centros de trabajo de colectividades en los tres herrialdes (Bizkaia, Gipuzkoa y Araba) y ha planteado esta cuestión a cada uno de vosotros y vosotras. La respuesta ha sido bien clara: no queremos un convenio estatal, no queremos seguir dentro del convenio de hostelería. **¡Queremos nuestro propio convenio de sector en la provincia!**

Somos conscientes de que la reforma de negociación colectiva ha puesto patas arriba las reglas de juego en la negociación: hoy el convenio de empresa tiene prioridad sobre los convenios sectoriales y pueden establecer condiciones por debajo de éste. Sin embargo, en un sector como el de colectividades los cambios de empresa son bastante habituales; eso explica que la mejor manera de garantizar el mantenimiento de las condiciones de trabajo sea un convenio de sector.

A partir de ahí, para que un convenio de colectividades sea un convenio digno y con garantías de aplica-

ción, ha de recoger, como mínimo, las siguientes materias:

- 1. Incrementos salariales:** el objetivo es el de acercarnos de forma gradual a los salarios del colectivo de comedores de gestión directa.
- 2. Subrogación:** para garantizar el mantenimiento del empleo y de las condiciones de trabajo ante los cambios de empresa.
- 3. Inaplicación:** cláusula que impida el arbitraje obligatorio para imponer descuelgues de convenio, es decir, que permita la inaplicación solo si hay acuerdo entre las partes.
- 4. Ultraactividad:** para garantizar la aplicación del convenio más allá del fin de su vigencia.
- 5. Flexibilidad "0":** para impedir que las empresas nos modifiquen horarios y jornadas a su antojo y con un preaviso mínimo.

NOS SOBРАН RAZONES



Las cinco materias enumeradas en el artículo de arriba no pueden faltar, a juicio de ELA, en un convenio que regule las condiciones del sector de Colectividades. Nuestras razones:

- **Incrementos salariales.** En los más de 6 años de crisis ya hemos perdido suficiente poder adquisitivo: congelaciones salariales, subidas de IVA, subidas en la factura de la luz...
- **La subrogación.** Es el único derecho que impide que las empresas se aprovechen del cambio de empresa para despedir, reducir salarios, reducir jornadas...
- **La inaplicación.** Es la única manera de garantizar que la

empresa va a cumplir y aplicar aquello que hemos acordado. La legislación actual permite a las empresas hacer uso del descuelgue de manera abusiva, y la imposición de un arbitraje obligatorio supondría inclinar la balanza del lado del empresario.

- **La ultraactividad indefinida** que existía antes de la reforma nos garantizaba que la última negociación establecía el suelo para la siguiente. Una ultraactividad de solo un año es la amenaza constante que recuerda a la parte social que, si no llega a un acuerdo pronto, puede perder todo lo conseguido en años anteriores. Lo que se persigue con el ataque a la

ultraactividad es que firmemos y aceptemos condiciones que jamás se aceptarían de tener garantizado el suelo del anterior convenio. De ahí la importancia de que la ultraactividad sea lo más larga posible.

- Con la invención del término **flexibilidad** lo que se pretende es que el empresario pueda disponer de nuestro tiempo a su antojo y que con un preaviso mínimo pueda cambiar nuestros horarios, ampliar la jornada un día para reducirla otro, etc. En un sector como el de colectividades donde, fruto de las jornadas parciales es muy habitual compatibilizar ese trabajo con otro, que el empresario pueda cambiar nuestras condiciones puede implicar que no podamos trabajar en otro sitio. De ahí la importancia de regular este tema.

En definitiva, nos sobran razones para argumentar que merecemos un convenio de sector que dignifique las condiciones de trabajo en las colectividades. Solo nos falta poner en marcha el plan de trabajo en el que va a ser necesaria la implicación de todas y todos.

ES HORA DE DAR UN PASO AL FRENTE: TOCA ORGANIZARSE



Probablemente ya estemos cansadas y cansados de escuchar que las distintas reformas laborales han otorgado herramientas a las empresas para que puedan precarizar

nuestras condiciones. Pues bien, de todos y cada unos de nosotros y nosotras depende que NO consigan su objetivo.

Nuestra unión como colectivo, nuestra capacidad de organizarnos dentro de un grupo donde nos formemos e informemos, nuestro convencimiento de que es nuestro momento y el objetivo claro de un convenio de sector son las herramientas con las que los trabajadores y trabajadoras contamos.

Algunos han renunciado a la capacidad que los trabajadores y trabajadoras tenemos de autoorganizarnos, pero en ELA no vamos a despistarnos. Sabemos que si trabajamos como colectivo, con una voz y de una forma organizada el convenio del sector de las colectividades es una realidad al alcance de nuestra mano.

La afiliación a ELA supone la adhesión a una organización donde

se tenga en cuenta lo que los trabajadores y trabajadoras reivindicamos, donde se nos asesore de cada paso a dar, donde se nos represente y se nos ayude a organizarnos. Es el paso previo que debemos dar.

Nuestro voto, la elección de nuestro representantes en las empresas –que nos permite elegir y otorgar la representación para las mesas de negociación–, es el siguiente paso en el camino para organizarnos.

Porque el poder que los trabajadores y trabajadoras tenemos es muy grande, si tenemos claro nuestro objetivo y nos decidimos a dar un paso al frente.

Por eso, ahora es nuestro momento de conseguir lo que queremos, de pelear por mejorar nuestras condiciones, de decir NO a la precariedad y SI a nuestro convenio.

4 Bilbo: Barrainkua, 13. Tlf.: 94 403 77 00
Donostia: Consulado 8, behe. Tlf.: 943 00 50 00
Gasteiz: Manuel Iradier, 25. Tlf.: 945 15 80 76



EUSKAL SINDIKATUA

www.ela-sindikatuaria.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/ NIE		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa
Izena: Nombre		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	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		
Herria: Localidad	P.K.: C.P.	Lanbidea: Profesión	Kategoria: Categoría
Helbidea: Dirección			Lan-hitzarmena: Convenio
Herrialdea: Provincia			Banku edo Aurrezki Kutxa: Banco o Caja de Ahorros
Telefonoa: Teléfono	Mugikorra: Móvil	IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ / _____ Nº IBAN (Cuenta bancaria):	
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 konfidentzian 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.