

## EDITORIALA

### Externalizazioari aurre eginez

**N**erbitzuak kanpora ateratzeko fenomeno gero eta sarriagotan gertatzen da, eta horretan aritzen diren enpresak gero eta ugariagoak dira. Zerbitzu-kanporatze hori ezaguna da ostalarritza-sektorean; Bizkaian, ordea, orain dela gutxi arte hoteleko zerbitzuak ematen zituztenak hoteleko plantillakoak ziren, eta Ostalaritzaren probintzia-hitzarmenaren babesean zeuden. Orain dela gutxi arte esan dugu, zeren azkenaldi honetan gero eta hotel gehiagok kanpoko enpresetara jotzen dute geletako garbikuntza-zerbitzua egiteko.

Eredu horren hautua egiten dutenek hainbat bide dute. Zenbaitetan ordua arte zerbitzua ematen zuen pertsonala, hotelekoa, kaleratzen dute; eta kanpoko enpresak bere pertsonala dakar. Beste batzuetan hoteleko pertsonalari enpresa berrira aldatzea eskaintzen zaio, baina soldata- eta lan-baldintza apalagoetan, soldata txikiagoa, eskubide gutxiago, eta lanaldi luzeagoa, alegia.

Fenomeno hori gelditu behar dugu. Ez egitekotan, atzera egingo dugu denboran urte asko, eta lanbidearteko gutxieneko soldataren inguruan kokatuko gara.

Ezin dugu pentsatu arazo hori lanbide-kategoria batera edo zerbitzu jakin batera mugatuko dela: errentagarria ateratzen bazaie, gero eta lan-arlo gehiago kanpora ateratzen saiatuko dira. Bi helbururen bila dabilta: lehenengo, soldata-kostuak aurrezte eta beraz etekinak ugaltzea. Bigarren, plantillak atomizatzea hainbat enpresatan, kidegoa bateratzea eta antolatzea oso zaila izan dadin. Banandu eta garaitu.

Bildu eta batu behar gara gaitz horren aurka. Borroka horrekin bat egin behar dugu, elkartasunez ez ezik, gure lanpostuen eta baldintzen alde ere bai, geroko batean gureak ere arriskuan egon daitezke-eta.



## Objetivo: parar la externalización

**E**n los últimos tiempos estamos detectando que la patronal hotelera está adoptando unilateralmente decisiones muy peligrosas en relación al empleo y las condiciones de trabajo. Su decisión tiene un objetivo: ahorro de costes laborales precarizando las condiciones laborales y salariales del personal dejando de aplicarles el Convenio Provincial de Hostelería.

El procedimiento que utilizan es la externalización -también llamada outsourcing- de gran parte de los servicios que hasta hoy se prestan en los hoteles por plantillas propias. Este fenómeno está muy extendido en algunos países, y además de conllevar precariedad laboral atomiza las plantillas haciendo muy difícil la defensa colectiva de las condiciones de trabajo.

### ¿Qué supone la externalización?

La externalización supone sacar del ámbito de la empresa determinadas acti-

vidades que pasan a realizarse por una empresa externa. La prestación del servicio se hace en el mismo centro de trabajo pero las plantillas dejan de pertenecer al hotel pasando a depender de empresas subcontratadas llamadas multiservicios.

### Efectos

La externalización tiene efectos muy perniciosos tanto para el empleo como para las condiciones de trabajo.

En el empleo supone precariedad absoluta. En la mayoría de los casos la contratación se hace de manera eventual, con contratos a tiempo parcial. En

**Externalizazioak ondorio oso kaltegarriak ditu, bai enpleguarentzat, bai lan-baldintzentzat**

ocasiones la contratación se realiza por días o, incluso, por horas. Dicho en otras palabras: flexibilidad total de plantillas e inestabilidad laboral.

En relación a las condiciones de trabajo, el personal deja de estar bajo el ámbito del Convenio de Hostelería Provincial; ya no le es de aplicación. Sus condiciones laborales pasan a regirse por convenios de empresa, generalmente estatales, cuyas condiciones son de miseria.

## Ejemplos en Bizkaia

En la actualidad varios hoteles de Bizkaia ya han optado por este tipo de contratación. La resultante en términos laborales es que el personal pasa a percibir casi un 50% menos de salario trabajando, dependiendo de los casos, 51 ó 76 horas más al año.

En estos convenios no se contempla la subrogación de las plantillas, con lo que, ante los cambios de empresa, no se garantiza la continuidad en el empleo. Tampoco recogen cláusulas sociales que establezcan complementos por antigüedad, complementos en

situaciones de baja ni mejoras en licencias u otros aspectos.

## ¿Qué servicios se están externalizando?

Los casos que recientemente hemos conocido han empezado por la externalización de los camareros de pisos. Sin embargo, la externalización no se para ahí. Poco a poco pueden extenderse a otro tipo de actividades, quedando el Convenio de Hostelería como algo que se aplica de forma residual en los hoteles. La consecuencia es que dentro de un mismo centro de trabajo nos podemos encontrar con 4, 5 ó 6 empleadores distintos en función de los intereses y decisiones de la empresa principal. Esta circunstancia implica que las plantillas están totalmente atomizadas dificultando la organización del colectivo de trabajadores/as para la defensa colectiva de sus intereses.

## ¿Se puede parar la externalización?

Por supuesto. Para ello es necesario un grado alto de concienciación por parte

del colectivo de trabajadores y trabajadoras, estar atentos en cada centro de trabajo para impedir que nuestro empleo se deteriore y que nuestras condiciones salariales caigan en picado.

## ELA va a plantear dos campos de acción

Por un lado, vamos a plantear textos en el convenio sectorial de hostelería para tratar de impedir la externalización.

Por otro lado, tenemos que trabajar a nivel de cada empresa para negociar cláusulas que impidan que se saquen servicios que hoy se prestan por las actuales plantillas, fuera del ámbito de la empresa.

Tenemos que actuar rápido, anticiparnos a los problemas. Esta problemática no es algo que afecte sólo a las futuras contrataciones sino que nuestro propio empleo y nuestras condiciones de trabajo actuales están en peligro. Si no afrontamos rápido el problema, nuestras condiciones laborales y salariales habrán caído en picado.

ÑAKI OLIDEN, RESPONSABLE DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA, ALERTA DE LA PÉRDIDA DE EMPLEOS Y LA PRECARIZACIÓN DE LOS MISMOS, DE CONSUMARSE ESTA ESTRATEGIA EMPRESARIAL EN EL SECTOR

# “Las empresas planean externalizar el 60% del empleo de hoteles en 5 años”



**-En octubre se celebró en Madrid el Forum de Hostelco, la mayor feria estatal de Hostelería. ¿Qué conclusiones se pueden extraer de ese Forum?**

-Las consecuencias más graves que podemos extraer de este Forum a nivel laboral es la intención de las empresas

hoteleras de externalizar en el plazo de cinco años el 60% del empleo de hoteles. Eso significa la destrucción del 60% de los puestos directos para pasar a ser gestionados por subcontratas o empresas multiservicios

## **-¿Esta decisión de externalizar el trabajo tendría efectos a nivel de condiciones laborales y salariales?**

-Por supuesto. En ese Forum también se explica esta cuestión. Plantean que la externalización conllevaría un ahorro en costos laborales de entorno al 30%, que tendría, lógicamente, su incidencia en salarios y otras condiciones.

A nivel de Bizkaia, en los últimos tiempos estamos viendo que este proceso de externalizar servicios ya se está implantando. En concreto, cadenas como Accor hoteles, N.H, Gran Hotel Durango, Holiday Inn han procedido a externalizar el servicio de limpieza otorgándolo a la empresa Grupo Constant. El Hotel Abando, en el mes de junio, otorgó este servicio a la empresa Acciona.

## **-¿Qué ha supuesto esta decisión para las plantillas?**

-Ha habido dos situaciones diferentes en función de la respuesta de las plantillas; tenemos dos ejemplos distintos:

En el N.H Villa de Bilbao la decisión se saldó con despidos y con un planteamiento de trabajo “camuflado” a destajo, pagándose a 2,30 € la limpieza de habitación; pasando de salarios de 1.239,22 € del convenio provincial de hostelería (1.549,03 € con prorrata de pagas extraordinarias), a salarios pegados al Salario Mínimo Interprofesional.

En el Hotel Abando, donde la plantilla está afiliada a ELA hubo respuesta sindical. Tras 10 días de huelga la plantilla consiguió ser subrogada en las mismas condiciones, manteniendo sus condiciones laborales y salariales y manteniendo como referencia el Convenio Provincial de Hostelería.

## **-¿Qué deben hacer los trabajadores y trabajadoras ante planteamientos de externalización?**



-Acudir al sindicato y organizarse para pelear. Si no lo hacemos la calidad del empleo en el sector de la hostelería y sus condiciones salariales caerán en picado, tal y como plantea la patronal de hostelería, en cinco años. Pasaremos a engrosar las filas de empresas multiservicios con salarios de miseria pegados al Salario Mínimo Interprofesional.

ELA denuncia la actitud de una patronal que pretende incrementar sus beneficios a costa de precarizar el empleo y las condiciones de trabajo

**QUE LA EXTERNALIZACIÓN SUPONE UNA PRECARIZACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES ES UN HECHO. NO HAY MÁS QUE COMPARAR LAS TABLAS SALARIALES DEL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA -IDE 2012!- CON LAS DE LA EMPRESA ACCIONA O EL GRUPO CONSTANT. SOBRAN LOS COMENTARIOS.**

**ZERBITZUAK KANPORA ATERATZEARI AURRE EGIN DIEZAIKEGU**

Kanpora ateratzeko asmoak azaltzen diren bezain laster hoteletako langileek sindikatura jo behar dute, eta borroka antolatatu, Abando Hotelean egin zuten bezala.

Horrela egin ezean, Ostalaritza Sektoreko enpleguaren kalitatea ziztu bizian jaitsikoda, Ostalaritza Patronalak hemendik bost urtera gertatzea iragarri duen bezala. Gu zerbitzu-anitzeko enpresetako plantillak beteko ditugu, lanbide-arteko gutxieneko soldatari itsatsitako soldata ziztrinak jasoz.

**CONVENIO PROVINCIAL HOSTELERÍA DE BIZKAIA (2012)**

Calificación	Salario Base	Complementos	Garantizado	H. Extras
Primera	725,06	761,83	1486,89	25,49
Segunda	683,47	728,58	1412,05	24,21
Tercera	647,57	664,57	1312,14	22,49
Cuarta	647,57	591,65	1239,22	21,24
Quinta	647,57	506,74	1154,31	19,79
Sexta	390,47	386,53	777,00	13,32
séptima	687,07	-	687,07	11,78
Especial	647,57	294,55	942,12	16,15
Calificación	H.E. Festivas	Plus H. Nocturna	Garantía Mínima	
Primera	31,86	1,24	116,42	
Segunda	30,26	1,17	110,57	
Tercera	28,12	1,11	102,73	
Cuarta	26,55	1,11	97,03	
Quinta	24,74	1,11	90,39	
Sexta	16,65	-	60,84	
séptima	14,72	-	53,80	
Especial	20,19	1,11	73,77	

**TABLAS SALARIALES GRUPO CONSTANT**

Grupo III	Salario base	Prorrata P. Extras	Plus transporte	Plus vestuario	Plus funcional	Total
Ofic. 1.º ofic. Varios	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ofic. 2.º ofic. Varios	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ofic. 3.º ofic. Varios	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ayudante	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Mercancías	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Controlador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. de taller	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Mantenimiento	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ayudante estamp.	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Mensajero	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Repartidor	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Chofer turismo	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Mozo	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Azafato/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Celador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Conserje	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Portero	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ordenanza	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Cobrador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Subalterno	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Montador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Peón/operador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ayud. Cocina	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Ayud. Camarero/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Finche	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Botones	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Camarero/a piso	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Valet	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Cristalero	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Lencero/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Cajero	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Caja	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Dependiente/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Reponedor	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aprovisionador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Envasador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Promotor	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Mozo/Peón carga/descarga	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Carretilero	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Limpador/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Empleado doméstico	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Farmacia	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Laboratorio	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Aux. Sanitario	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Lector contador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Jardiner/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Encuestador/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Encargador con/sin experien.	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Capaceador	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Marcador/a	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11
Supervisor/a de capataces	664,77	110,80	47,62	23,82	26,10	873,11

**TABLAS SALARIALES ACCIONA 2014**

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	
	Mozo	Conductor	J. Equipo	Encargado
Jornada anual	1.826	1.826	1.826	1.826
Salario base	663,38	762,88	877,31	877,31
Plus transporte	91,33	91,33	91,33	91,33
Plus vestuario	54,65	54,65	54,65	54,65
Total salario	809,36	908,86	1.023,29	1.023,29
Festivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Nocturno	132,68	152,58	175,46	175,46
Total bruto anual	10.947,81	12.340,78	13.942,74	13.942,74

ANDONI ABELEDO, DELEGADO DE ELA EN EL HOTEL JARDINES DE ALBIA, SOBRE EL CONVENIO DE HOSTELERÍA DE BIZKAIA

## “Hay que organizarse y prepararse para la lucha en las empresas”



### ¿En qué situación se encuentra la negociación del Convenio de Hostelería de Bizkaia?

-La negociación del convenio está siendo complicada por varios factores. Por un lado, porque la patronal nos chantajea con el tema de la ultraactividad y no acepta incluir cláusulas que nos blinden frente a la reforma. Pretende que los contenidos actuales no se mantengan y sustituirlos por contenidos que nos parecen inasumibles.

Por otro, pretenden implantar el contrato de inserción, que supone salarios de 826 euros brutos al mes durante los primeros 24 meses de contrato.

### ¿Qué peligros entraña el contrato de inserción?

-En primer lugar, puede suponer rotación de plantillas en el

mismo puesto de trabajo con el objetivo de que llegados a los 24 meses se prescindiera de una persona para contratar otra nuevamente con esta modalidad contractual.

Asimismo, con respecto al personal actual implica un riesgo a ser despedido ya que la patronal puede tener la tentación de librarse del personal actual para proceder a contratar a otras personas con inferiores salarios.

### ¿Qué otros aspectos regresivos se están planteando por parte de la patronal?

-En relación a los salarios, pretenden vincular el incremento salarial al absentismo, condición para ELA inasumible.

Hacer este tipo de planteamientos no se justifica en ninguna situación y menos cuando el año 2014 el nivel de ocupación hotelera en Bilbao ha sido muy alto.

### ¿Qué planteamiento hacemos desde ELA?

-Que en vista de la situación la única opción que tenemos es organizarnos a nivel de empresa, tanto por la defensa del convenio como para evitar el proceso de externalización de servicios que tienen pensado para nosotros. No hay más alternativa que organizarnos y prepararnos para la movilización.

## BORROKA PRESTATZEN

Egoera nolakoa den ikusita, aukera bakarra enpresetan geure burua antolatzea da, bai hitzarmena babesteko, bai guretzat pentsaturik duten zerbitzuak kanpora ateratzeko prozesuak ekiditeko. Ez dugu beste biderik antolakuntza eta mobilizazioa baino.



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 .....  
IBAN zenbakia (banku Kontua) / N.º IBAN  
(Cuenta bancaria) .....  
.....  
Tipo de cuota / Zein mailako kuota .....  
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten  
duzu .....

Firma / Sinadura