

EDITORIALA

Hitzarmena iruten

Azken urteetan goitik behera aldatu da lan baldintzak arautzeko joku-esparrua. Zapaterok 2011n eta Rajoyk 2013an egindako erreformek hankaz gora jarri zuten ordura arteko lan harremanen patroia. Enpresarien neurrira egindako kortseak izan dira erreformok, paparra estutzearen buruz, langileok biluzik uztea helburu izan dutenak. Baina ez gaituzte biluztuko eta dute lortuko guk geure buruak biluzterik ere. Are gutxiago arropa dendetako sektorean. Langile jantziak gara, gure eskubideak irmoki defenditzeko gai garenak, borrokalariak eta ezaugarri hauen azken erakusle da Arabako ehungintzako merkataritzako hitzarmena.

EAE mailan sinatutako merkataritzako akordio markoa izan da hitzarmen horretarako manikia; estatuko modeloa guretzat eredu ez dela esan eta gure neurri egindako patroia lortu genuen hala. ELAk sustatutako akordioa izan da, eta euskarri hori eskutan lurraldeko hitzarmena irutea egokitu zaigu Araban. Orain arteko hitzarmenaren (2013-2014) josturak askatu, bertako oihal prezia-tuenak gorde eta gure lan baldintzak hobetu eta bermatzea posible egiten duten oihalekin elkartu genituen sektoreko militantek. Ordura arteko lan baldintzak hobetzea zen gure helburua eta kostata izan arren lortu dugu nahi genuen hitzarmena. Soineko koloretsua irun dugu: derrigor aplikatu beharko dena, lan jardunen egonkortzea posible egiten duena, soldata igoerak jasotzen dituen... Hiru urte barru txiki geratuko zaigu agian, mahukak labur edo gerri ingurua estu izan genezake. Hori kontutan izanda, jostorratza eta titarea eskutan, etorkizuna josten segitu beharko dugu, negoziazio kolektiboak aurrera segituko baitu. Eta ez gara horren beldur. Langile jantziak baikara arropa dendetako langileak, bai horixe!



ELA es el sindicato mayoritario en el comercio textil de Araba y es por eso por lo que hemos conseguido un convenio con garantías de aplicación y que mejora las situaciones de los/as trabajadores/as

TENEMOS (MUY BUEN) CONVENIO

La negociación del convenio del Comercio Textil de Araba no ha sido nada fácil. La Federación del Comercio, la patronal de los comerciantes, se fijó como objetivo principal reducir los gastos en personal con la firma del nuevo convenio. Desde el inicio planteó la *necesidad* de poner límite al plus por antigüedad, no incrementar salarios... y no blindar la aplicación de lo acordado mediante cláusulas anti-reforma. Nuestros objetivos, cómo no, eran totalmente opuestos. Queríamos un convenio con garantías de aplicación y que mejorase nuestras condiciones laborales y lo hemos conseguido. Desde luego que no ha sido un camino de rosas, pero ha merecido la pena el camino recorrido.

ELA es el sindicato mayoritario en el sector con más del 60% de representación, y es quien ha hecho posible el acuerdo. Desde el momento que se compuso la mesa negociadora hemos realizado visitas centro por centro, informando cuál era la posición de la patronal y fortaleciendo nuestra posición sindical. Hemos sido exigentes en las mesa negociadora, y nos hemos movilizado en la calle. Está claro que sin organización no hubiese sido posible lo que hemos conseguido.

Tenemos convenio hasta el 2017, que es ultratractivo hasta el 2020. Pero debemos seguir avanzado en organización, que supone concienciación e implicación. Los convenios no caen del cielo ni los regala la patronal. Por eso lo tenemos que hacer valer día a día y en cada centro de trabajo, para seguir mejorando nuestras condiciones laborales.

Estibaliz Castellanos, Arabako ehungintza merkataritzako arduraduna

“Berri ona da hitzarmena sinatu izana”



-Berri ona da hitzarmena sinatu izana, ez?

-Bai, zalantzarik gabe. 2014. urteko abenduan geratu zen balio gabe Arabako arropa dendetako hitzarmena, eta orduz gero berria adosteko negoziatzotan aritu gara. Pozgarria izan da hitzarmena halako edukiekin sinatu izana. Guztira 3.000 langileri eragiten dien hitzarmena da, eta ehunka enpresetan erreferentzia izango da. Azken lan erreformak enpresa mailako hitzarmeni lehentasuna ematen dien arren, lurralde mailako eta aplikazio bermeak dituen hitzarmen ona sinatzea berri ona da.

-Aurreko hitzarmenean jaso gabe geratu zen klausula bat jasotzen du sinatu berriak. Zein da klausula hori eta zein da bere balioa?

-Enpresek aldebakarreko erabakiz hitzarmena bertan behera uztea ahalbidetu zuen azken lan erreformak. Aukera hori deuseztatzeko muga jaso dugu hitzarmen honetan; “ORPRICCE klausula” deitzen diogu.

Eta hitzarmeneko lan baldintzak betetzera behartzen ditu enpresak, hirugarren agente baten (ORPRICCEaren) esku-hartzea debekatuz. Aurreko hitzarmenean muga hauek jasotzerik ez genuen lortu, baina oraingo honetan bai.

-Lan aldi mugatuko kontratuak dira sektoreko arazo larrietako bat. Jarri al zaio inolako mugarik?

-Bai, hori izan da gure helburuetako bat. Askok dira lanaldi mugatuko kontratuekin lanean aritu arren, lanaldi ia osoa egiten dutenak. Errealitate horretatik abiatuta lortu da langile horien lanaldia egonkorrezko; hala 2015ean kontratuan

adostutakoaren gainetik egindako lanaldiaren %30a kontsolidatzea ahalbidetzen du.

-Kontratazioarekin jarraituz, sektoreko esperientzia kontutan hartzea lortu duzue. Zer suposatzen du horrek?

-Saltzaile-laguntzaile kategorian masiboki ez baliatzea suposatuko du. Orain arte, sektorean esperientzia zabala izan arren, asko ziren dendari-laguntzaile kategorian aitortzen zitzaizkien langileak. Aurrerantzean, sektorean 12 hilabeteko esperientzia frogatuz gero, saltzaile kategorian egokituko zaie.

-Eta soldatei dagokienez, lortu al da igoyerarik bermatzea?

-2016an %1a eta 2017an %0,5a gutxienez igotzea adostu da, berri-kusteko konpromisoarekin batera. Igoera nabarmenena baina plusen egokitzapenetik dator. Lortu dugu erabilgarritasun plusa ia bikoiztea eta dieta eta kilometrajetan igoera garrantzitsuak. Langile bakoitzaren kasua aztertuz 2015etik eratorritako atzerapenak kobratzea dagokigu orain.

Andoni Castro, delegado de ELA en Pull & Bear

“El convenio es bueno, pero la lucha continúa”



-¿Qué valoración haces de la firma del convenio?

-Valoramos positivamente la firma del convenio, estamos muy contentos, la verdad. Cuando empezamos a negociar el convenio veíamos que la posición de la Federación del Comercio era firme y que sus planteamientos eran totalmente regresivos. Pero hemos conseguido mantener lo que teníamos e incluso mejorarlo en muchos aspectos.

-¿Ha sido una negociación a la defensiva y a la ofensiva, por tanto?

-Sin duda alguna. El objetivo de la patronal era abaratar los costes en personal, y para ello han tratado de limitar el plus por antigüedad sea como fuese. Las/os delegados/as de ELA teníamos claro que el plus por antigüedad era inamovible y que el margen que tienen los empresarios da para mejorar nuestras condiciones laborales. Teniendo claro eso, decidimos luchar por el convenio provincial. En septiembre iniciamos movilizaciones para hacer visible nuestra situación y en abril alcanzamos el acuerdo. ¡No está mal!

-Con el convenio en la mano, ¿qué nos toca hacer ahora?

-Para empezar, debemos revisar los atrasos generados tras la firma. Cada trabajador/a debe revisar su caso en concreto: pluses de disponibilidad, dietas, horas complemen-

tarias, categoría... Cada caso es diferente, pero a muchos trabajadores/as les deberán abonar cantidades importantes. La Patronal se ha comprometido a realizar los abonos en la mensualidad siguiente a su publicación en el BOTA. Asimismo debemos seguir haciendo valer el convenio día a día.

-Por tanto, ¿la lucha continúa?

-Por supuesto que sí. Es necesario hacer un seguimiento escrupuloso de la aplicación del convenio. Cada trabajador/a debe conocer sus condiciones laborales y sus derechos y exigir el cumplimiento del convenio día a día. El desconocimiento o la desorganización son malos aliados para los trabajadores/as. Desde ELA seguiremos informando y organizando a los/as trabajadores/as en las empresas y en el sector. La implicación de los trabajadores/as es lo que hace posible un convenio con contenidos como este.

Convenio Comercio del Textil de Araba 2015-2017 Contenidos

LA REFORMA NO ENTRA EN EL SECTOR



Inaplicación de las condiciones de trabajo:

No habrá arbitraje ni laude del ORPRICCE, salvo que la mayoría de cada parte así lo decida. La inclusión de esta cláusula supone que las empresas no podrán inaplicar el convenio de forma unilateral, y es una muy buena noticia. Ha sido un logro incluir esta cláusula en nuestro convenio.

Ultractividad:

La vigencia del convenio es del 2015-2017, pero su aplicación está garantizado hasta el 2020, a no ser que se acuerde o renueve uno nuevo.

Jornada laboral:

1.748 horas anuales de lunes a sábado. Por tanto, los domingos no se trabaja, ni tampoco las tardes de agosto y de las fiestas patronales como Olarizu en Gasteiz y Santa Lucía y San Roque en Laudio.

Flexibilidad:

Se limita la flexibilidad al 5%.

Incrementos salariales:

2016 1%

2017 0,5% revisable

Plus Antigüedad:

Se mantiene el plus de antigüedad como hasta ahora; por cada cuatrienio se cobra un plus que equivale al 5% del salario base. No hay límite a la generación de cuatrienios.

Plus de disponibilidad:

Las/os trabajadoras/as que presten servicio antes de las 10:00 o después de las 21:00 percibirán un plus de 6 euros para el 2015 y 2016 y 6,03 euros para el 2017. Hasta ahora este plus era de 3,15 euros; por tanto hemos conseguido incrementarlo de forma notable.

Dietas:

Pasan de 6,42 euros a 8 euros por día

Contratos a tiempo parcial:

El 30% de la media de las horas complementarias realizadas en los últimos dos años pasarán a ser estructurales. El computo de la consolidación se realiza de manera individualizada.

Categoría de dependienta, no ayudante dependienta

Se computa la experiencia en cualquier empresa del sector. Por ello, si un trabajador/a acredita la experiencia de 12 meses en el sector, pasará a tener la categoría de dependienta en vez de ayudante dependienta. Evitamos así el uso abusivo de la categoría de ayudante dependienta.



ES HORA DE RECLAMAR ATRASOS

Con la firma del convenio las empresa deben abonar las actualizaciones generadas en el plus de disponibilidad, dietas y kilometraje, así como revisar las categorías y las jornadas en las contrataciones a tiempo parcial. La patronal se ha comprometido a realizar los recargos salariales en la mensualidad siguiente a la publicación de nuestro convenio en el BOTHA. La situación de cada trabajador/a es particular, por tanto también los atrasos que se han generado. Debemos andar con ojo y reclamar lo que nos corresponde.

JAI EGUNETAN DENOK JAI!



Merkataritzako ordutegien liberalizazio osoa da merkataritza-gune handien eta multinazional guztien ametsa. 365 egunetan, 24 orduz dendak irekitzea posible balitz horixe izango litzateke eskatuko luketena. Kontsumoa igotzearen ondorioz ekonomia hazi eta enplegua sortuko litzatekeela dute ametsa egi bihurtzeko argudio. Baina argudio hori ez da egia. Azken hamarkadatan ikusi dugu han-hemenka hedatu direla merkataritza-guneak, ehunka denda txiki itxi eta kate

handiko markak saltzen dituzten dendak ireki dituztela gure herrietan, baina argudio horrek diotenaren aurka, ez da enplegua hazi. Eta hori gutxi balitz, sortutako enpleguaren kalitatea prekariora da.

ELAk irmoki defendatu du merkataritzako ordutegiak erregulatuko dituen

legeak igande eta jai egunak errespetatu behar dituela. Egun horietan lanik ez egitea osasuntsua da gizarte osoarentzat. Batetik, langileon deskantsua bermatzeko formula delako. Eta bestetik, era neurrigabean kontsumismora bultzatzen gaituen sistemaren balazta bilakatzen delako.

Orain arte izandako erasoei eusteko gai izan gara eta O irekiera errespetatzen da Araban. Langile izanik bestelako gizartearen aldeko borrokan gaudelako, hamaika mobilizazio egin ditugu. Horrela lortu dugu igande eta jai egunetan komertzioak ixtea.

Gobernuek ordea bizkarra eman nahi digute. Madrilgo gobernuak Gune Turistikoetan komertzioen ordutegiaren liberalizazioa sustatzeko dekretua gauzatu zuen. Eta Eusko Jaurilaritzak bere egin du, ordutegiaren desarautze bidean lehen urratsa emanaz.

Eraso hauei orain arte bezala erantzun behar diegu; kalean irmo aldarrikatuz jai egunetan jai egin dadin bestelako gizarte baten alde.

Los **festivos**
no se tocan



ELA
EUSKAL SINDIKATUA

www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ:

DNI/ NIE

Emakumezkoa / Mujer

Gizonezkoa / Hombre

Lantokia:

Empresa

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

Kategoria

Categoría

Herria:

Localidad

P.K.:

C.P.

Lan-hitzarmena

Convenio

Helbidea:

Dirección

Banku edo Aurrezki Kutxa:

Banco o Caja de Ahorros

Herrialdea:

Provincia

IBAN zenbakia (Banku kontua):

Nº IBAN (Cuenta bancaria):

Telefonoa

Teléfono

Mugikorra:

Móvil

Data / Fecha

Sinadura / Firma

E-posta:

E-mail

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 automatizatueta 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 Sindikatuen aurrean, datuetara iritsi, beroieki 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.