

Limpiezas de Osakidetza *Berriak*

EDITORIALA

Stop diskriminazioari!

ELAk diskriminazio egoerak amaiarazi nahi ditu. 2002. urtean lan-hitzarmen bat bultzatu genuen ospitale eta anbulatorioetako garbikuntza lanak egiten dituzten enprezarako. Kasu hartan konpondu beharreko diskriminazioa zen lantoki berberetan eginkizun berdinak zituzten pertsonen lan-baldintza eta soldata desberdinak zituztela. Gure helburua bikoitza zen: sektoreko baldintzak duinak izatea lortu eta lan-baldintza zein soldatetan administrazioetako langileak eta azpikontratetakoak homologatzea. Aldarrikapen hau udal eta aldundietan ere egin genuen.

Gaur, berdintasunaren aldeko gure aldarria benetakoa bada, soldata arrakala gainditzeko borrokatu behar gara. ELAk bere egin nahi du emakumeen aldarrikapena: balio berdineko lanak eginez gero, soldata eta baldintza berdinak izan behar dituzte. Horregatik, aldarrikatu egin behar dugu emakumeek egiten dituzten garbikuntza lanak aintzat hartzerakoan gizonetakoekin egiten dituztenen parean kokatu behar dira. Haatik, kale garbikuntza langileek, ia gehienak gizonak izanik, gureak baino askoz hobekiago dira, eta egoera hau aldatu beharra dago.

ELAk aitzindari izan behar du edozein diskriminazioaren aurkako borrokan eta, ondorioz, baita genero-berdintasunaren alde ere.



Igualdad real

ELA SE PLANTEA COMO RETO EN EL NUEVO CONVENIO LA ELIMINACIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

En 2002 se impulsó la creación del primer convenio para empresas concesionarias del servicio de limpieza de Osakidetza (hospitales y ambulatorios). Dicho convenio se enmarcaba en una coyuntura en la que ELA había impulsado un proceso de equiparación de condiciones laborales y salariales en diferentes ámbitos de la administración pública entre el personal propio de la administración y el personal subcontratado. La reivindicación se sustentaba en el principio de que "a igual trabajo, igual salario".

Ese proceso culminó en un convenio que establecía los mismos salarios para el personal propio de la administración y para el personal subcontratado.

El convenio contiene, asimismo, una disposición en la que se establece el criterio de homologación de condiciones con las que dispone el personal de Osakidetza y establece que la comisión paritaria se reunirá para adaptar y decretar el comienzo de la aplicación en aquellas modificaciones que procedan

Soldata arrakalari aurre egitea negoziaketaren kolektiboaren bitartez erabaki du ELAk. Balio berdineko lanak eginez gero, soldata eta baldintza berdinak izan behar dituzte emakume langileek

por los cambios que se produzcan en el personal de osakidetza.

Sin embargo, desde ELA tenemos que señalar que este proceso de homologación no ha sido pacífico, tal como pudimos comprobar en relación a la implantación de la carrera profesional y en relación a determinadas mejoras sociales que contiene el convenio de limpiezas de Osakidetza, que no se están aplicando al personal subcontratado.

NUEVAS REFERENCIAS

En este convenio, ELA quiere marcar nuevas referencias en la negociación.

Si en el año 2002 el impulso de un convenio distinto al convenio provincial de limpieza de edificios y locales que equiparara las condiciones del personal de la administración al personal subcontratado fue innovador, hoy, acorde a los nuevos tiempos, queremos impulsar la eliminación de la brecha salarial.

ELA quiere plantear que cuando los trabajos son de igual valor, el salario debe ser el mismo.

Hoy, en los ámbitos de la limpieza, cuando la plantilla está mayoritariamente compuesta por hombres, los

salarios son muy superiores a los ámbitos con plantillas feminizadas, y ésta es una situación que, entendemos, debe cambiar.

Esta nueva negociación que iniciamos debe servir para acabar con situaciones de discriminación que se producen en el ámbito laboral.

La administración, en este caso como contratante principal, tiene una gran responsabilidad en favorecer que esto sea así.

CLAROS Y OSCUROS DEL PROCESO DE HOMOLOGACIÓN

Las empresas adjudicatarias, con la complicidad de Osakidetza, han utilizado el criterio de la homologación de manera restrictiva y, en muchas ocasiones, han incumplido lo que establece el propio convenio.

La implantación de la carrera profesional no fue pacífica. Ante la negativa de las empresas a proceder a la homologación, afiliadas de ELA del hospital de Santiago, hartas de ver pisoteados sus derechos, decidieron interponer demandas en reclamación de la carrera profesional. A partir de estas demandas fue cuando Osakidetza, empresas y resto de sindicatos empezaron a reaccionar. Las empresas interpusieron demandas para paralizar las demandas de las trabajadoras y, a partir de ahí, se constituyó una mesa de negociación para definir la implantación de la carrera profesional.

Esas negociaciones concluyeron con una aceptación de los recortes aplicados en la administración por parte de todos los sindicatos, a excepción de ELA. Se impuso una rebaja del 5% en salarios a cambio de la implantación de la carrera profesional.

ELA fue el único sindicato que no aceptó esa rebaja en salarios. Entendíamos que se trataba de una imposición -que tampoco habíamos aceptado para el personal propio de la administración- y que, por tanto, la implantación de la carrera profesional que debía haberse aplicado años antes no podía hacerse a cambio del chantaje de la rebaja del 5% en salarios.

El resto de sindicatos optó por aceptar la posición patronal.



BAJAK ETA APARTEKO PAGAK

Enpresek alde bakarreko erabakiz ezarri zuten baje osagarria eta aparteko paga murriztea

Alde bakarreko ezarpen honengatik auzitara jo genuen, eta epaileek ebatzi zuten hartutako erabakia ez zela egokia: langileei ezin zitzaizkien eskubiderik murriztu. Haatik, epaien ondoren CCOO eta UGTk euren aldetik erabaki zuten enpresekin sinatzea bajetan eta aparteko pagetan ezarritako murrizketak, hauek auzitegian bertan behera gelditu ziren arren.

Beraz, ELAk bakarrik berriro ere auzitara jo eta eskatu zuen langileei baja-osagarria eta aparteko pagak osorik ordaintzea.

Epaiek ELArri arrazoia eman zioten, eta berretsi zuten langileei kendutako eskubideak berrezarri egin behar zirela.

Ondorioa izan zen aipatutako osagarriak ez ezik atzerakinak ere ordaindu behar izan zituztela, eta osagarria zein aparteko pagak oso-osorik kobratzeko eskubidea berrezarri zela.

ELAk sekula ez zuen ulertu CCOO eta UGTren jokabidea, ezta LABen erantzun eza ere.

Dena dela, bakardadean hasi genuen borroka judiziala izanda ere, garaipena lortu genuen. Horrek erakusten du borrokak merezi duela.

2018: nueva negociación, nuevos retos reivindicativos

En julio de 2018 se ha constituido la nueva mesa de negociación. Éstas son, entre otras, las principales reivindicaciones de la plataforma de ELA:

■ **Incremento salarial de 3.373,42 euros.** Ésta es la diferencia existente entre plantillas masculinas como la limpieza viaria y nuestro sector. ELA va a llevar a las mesas de negociación de la limpieza esta reivindicación. Entendemos que el trabajo que desempeñamos se asemeja al de otros colectivos, también de la limpieza, compuestos casi en exclusiva por hombres. Por ello, a trabajos de igual valor, igual salario es nuestra reivindicación.

■ **Adaptar la carrera profesional** en función de las modificaciones que se van realizando para el personal de Osakidetza.



■ Coberturas de vacantes:

*Creación de una bolsa, en el plazo de 3 meses desde la firma del convenio, donde se establezca relación del personal y su antigüedad para establecer el orden de llamamiento.

*Prioridad de ocupar las vacantes en función de la antigüedad en el centro de trabajo, y si quedaran vacantes, tendría prioridad el personal de la OSI en función de la antigüedad en la OSI.

■ **Eliminación de los riesgos para la salud**, y si esto no fuera posible en su totalidad, regulación de los pluses tóxico, penoso y peligroso, y definición de circunstancias tóxicas, penosas y peligrosas.

■ **Blindaje** frente a las reducciones de jornada: establecer indemnizaciones para supuestos de reducciones de jornada aplicadas por las empresas.

■ **Homologación** con el personal de Osakidetza en permisos, licencias y otras mejoras sociales.

■ En materia de salud laboral:

*Formación específica a cada trabajadora en función de los riesgos del puesto de trabajo.

*Ampliar la protección de la mujer embarazada y definición de puestos de trabajo sin riesgos.

*Ampliar la protección de las personas especialmente sensibles a determinados puestos y asignación de puestos acordes a su situación.

*Elección de los EPIs con participación del personal.

BRECHA SALARIAL: ¿CUÁNTO SUPONE?

	Salario	Diferencia
Limpieza viaria	23.183,09 euros	
Limpiezas de Osakidetza AMBULATORIOS	19.809,67 euros	-3.373,42 euros
Limpiezas de Osakidetza HOSPITALES	20.602,06 euros	-2.581,03 euros

Soldata arrakala, prekarietateari lotuta dago

Emakume eta gizonezkoan arteko soldata arrakalaren datuak oso larriak dira Hego Euskal Herrian. EAEn, emakumeek gizonezkoek baino 7.552 euro gutxiago irabazten dituzte urtean (%24,29) eta Nafarroan 8.164 euro gutxiago (%28,41). Egoera honi aurre egiteko ELAk 32 neurri aurkeztu ditu.

Leire Txakartegi, Jone Bengoetxea eta Mirari Irure, genero berdintasuneko eta zerbitzu federazioko arduradunek aukeztu zuten orain dela gutxi Bilbon soldata arrakalaren aurkako neurriak. Txostena Eusko Jaurlaritzara igorriko dela aurreratu zuten: izan ere, 32 neurrietako gehienak bere esku daude.

Neurri hauen artean subrogazioarena dago. Administrazioetako azpikontratetan emakumeak gehiengoa dira sektore askotan. Izan ere, emakumeek betetzen dituzten lanpostuei balio gutxiago ematen zaie oraindik orain, eta errazago pribatizatu eta kanporatzen dira.

Era berean, prekarietate egoeran dauden emakumeei iruzurrean egindako kontratuen aurrean isunak jartzea eskatu zion ELAK Lan Ikuskaritzari.

Bestalde, Emakunderen izaera aldatzearen alde agertu da sindikatua. Gobernuaren politiketara emakumeei eragiten dieten eskubideen urraketak objetibotasunez aztertzeko autonomia politikoa izan behar du Emakundek. Horregatik, Legebiltzarraren menpe egon beharko litzateke, egun daukan izaera aldatuta.

Las mujeres ganan un 25% menos que los hombres en la CAPV, de media; cerca de un 29% menos, en Navarra



www.ela.eus

Afiliazio orria
Hoja de afiliación

NAN/EIZ: _____ Emakumezkoa / Mujer
DNI/NIE _____ Gizonezkoa / Hombre

Izena: _____
Nombre

1.abizena: _____
1º apellido

2.abizena: _____
2º apellido

Jaiotze herrialdea: _____ Jaiotze data: _____
Lugar de nacimiento Fecha nacimiento

Herria: _____ P.K.: _____
Localidad C.P.

Helbidea: _____
Dirección

Herrialdea: _____
Provincia

Telefono _____ Mugikorra: _____
Teléfono Móvil

E-posta: _____
E-mail

Lantokia: _____
Empresa

G.S.ko kotizazio kontu kodea: _____
Código cuenta cotización S.S.

Helbidea: _____
Domicilio

Herria: _____
Localidad

Lanbidea: _____ Kategoría _____
Profesión Categoría

Lan-hitzarmena _____
Convenio

Banku edo Aurrezki Kutxa: _____
Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (Banku kontua): _____ /
Nº IBAN (Cuenta bancaria)

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 Sindikatuen aurrean, 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.