



Sinatutako hitzarmenarekin ados ez bazaude, ELA da zure alternatiba bakarra.

ELA hauteskundeetan indartzea 2028rako hitzarmen hobearen alde egitea da. Gauzak aldatzea posible da. **Ez zaitetz konformatu!**

Si no estás conforme con el convenio firmado, empecemos a trabajar el siguiente

La firma del convenio colectivo de limpiezas de edificios y locales de Navarra nos deja una sensación de oportunidad perdida: una negociación excesivamente rápida, nada participativa y muy plácida para la patronal, que ha obtenido el acuerdo que había buscado.

Una de las peores consecuencias de este acuerdo es la desmovilización del sector, la capacidad de las trabajadoras para reivindicar mejores condiciones de trabajo. Supone desactivar el pulso reivindicativo que da negociar el convenio, la ilusión de la gente por mejorar y porque su trabajo le permita vivir mejor.

La patronal es consciente de esto y por ello desde el primer momento pusieron encima de la mesa su deseo de tener un convenio con una vigencia larga. Querían 5 años de convenio y han conseguido 4. Y para lograr esa "paz social de larga duración", tampoco han tenido que poner encima de la mesa grandes

contenidos: un incremento salarial que en 4 años no permitirá recuperar la ni mitad del poder adquisitivo perdido solo en 2 años (2021 y 2022), y poco más. Y además de esa sensación de oportunidad perdida, nos queda la constatación de que solo ELA es alternativa a la actual situación.

El 13 de abril de 2021 casi de manera espontánea hicimos una manifestación entre ELA y LAB por el recorrido por el que debería haber discurrido la manifestación del primer día de huelga convocado ante el bloqueo del convenio. Había una sensación generalizada de haber sido "traicionadas" por la firma de un mal convenio en el día antes de la huelga. En esa manifestación la gente cantaba con indignación "CCOO y UGT, nos venden otra vez".

Pues bien, hemos pasado de la sensación de "traición" a una plataforma conjunta entre CCOO, LAB y UGT. Una plataforma de la que

desaparecen reivindicaciones históricas del sector como la reducción de jornada, la recuperación de los trienios o de otros recortes que nos metieron con la "excusa de la crisis", o que las vacantes se ocupen por antigüedad... En lo salarial mejor ni hablar: en una reunión pasaron de pedir el IPC+10% a aceptar el IPC+4% y a plazos además...

Ese cambio de estrategia de LAB, que acaba por firmar el convenio junto a CCOO es una mala noticia. ELA se ha quedado como única referencia del sindicalismo reivindicativo. Para nosotras es indiscutible que estamos en el lado correcto. Por ello animamos a todas las trabajadoras que comparten esta idea a acercarse a ELA, a formar parte de este proyecto y a empezar a trabajar la negociación del siguiente convenio.

ELA ha pasado en pocos años de ser el cuarto sindicato en limpiezas a ser el segundo, gracias al apoyo creciente de la gente. Seguir reforzando electoralmente a ELA es apostar por un mejor convenio para 2028: más gente, mejor organizada, con las ideas claras y ganas de cambiar las cosas para poder condicionar la próxima negociación del convenio. Cada voto cuenta. Esperamos contar con el tuyo.



Las consecuencias del convenio firmado por CCOO y LAB

No se recupera ni la mitad de del poder adquisitivo perdido en el periodo 2021-2023 a pesar de que el convenio durará hasta 2028

Para recuperar ese poder adquisitivo perdido el salario de una persona a jornada completa debería subir en 2024, 150 euros más al mes en cada una de las 16 pagas, o lo que es lo mismo 2400 euros al año. (El incremento pactado es un tercio de esa cantidad).

La reducción de jornada es ridícula: 4 horas en el 2027.

En un sector con mayoría de jornadas parciales, el debate de la jornada ha quedado totalmente olvidado. La reivindicación de las 35 o de las 32 horas semanales queda muy bien en las propagandas sindicales o en los discursos del 1 de mayo, pero la realidad de lo que un sindicato defiende está en lo que hace, no en lo que dice.

Reducir a 35 horas semanales supondría que una persona con 20 horas de jornada pasase de tener un 50,94% de la jornada a un 57%, lo que supondría casi 82 euros más al mes.



No se impide la posibilidad de descuelgue unilateral del convenio por parte de las empresas:

Éste es un tema del que ningún otro sindicato habla y que a priori puede parecer complejo, pero se entiende mejor con un ejemplo:

Si volviésemos a una situación de IPCs altos como hemos vivido recientemente, las empresas podrían usar la clausula de descuelgue para no aplicar las subidas pactadas, alegando la posibilidad de "pérdidas futuras", que es una de las causas que la ley plantea para descolgarse. Cuanto más tiren los precios para conseguir un contrato, más afectadas se verán por las subidas de los IPCs. O dicho de otra forma: cuanto más pirata es una empresa, más posibilidades de que acabemos pagando los platos rotos, tal y como nos pasó en la época de recortes (despidos, reducciones de jornada...)

La ley es muy favorable en este tema a las empresas. Sigue la regulación que impuso la reforma laboral del PP de 2012 y que no se ha modificado desde entonces. Empresas con beneficios pueden descolgarse del convenio y eso no es razonable. Por ello para ELA limitar el descuelgue es muy importante y no darle importancia, como hace el resto, una irresponsabilidad.

Perpetúa todos los recortes que se han firmado en convenios anteriores y que se justificaron por la crisis económica.

Hablamos de recortes muy importantes, como el paso de trienios a quinquenios, la supresión del plus de transporte para los desplazamientos del domicilio al centro de trabajo o el cobro del salario íntegro en caso de estar de baja. Si en su momento LAB criticó a CCOO y UGT por firmar esos recortes, ¿por qué ahora los firman ellos? Las trabajadoras del sector seguiremos con condiciones de crisis mientras las empresas declaran beneficios récord.



NO HABLAR DE LA BRECHA SALARIAL NO IMPIDE QUE EXISTA

Definimos la brecha salarial como la diferencia entre el salario que cobran los hombres y el que cobran las mujeres por un trabajo de igual valor.

Los trabajadores de la limpieza viaria son mayoritariamente hombres a jornada completa y nosotras muchas mujeres a jornada parcial. Ellos limpian y nosotras también. Es decir, tenemos un trabajo de igual valor, pero a pesar de esto, cada hora de trabajo ellos ganan un 20% más. O lo que es lo mismo, nosotras un 20% menos. Solo por ser mujeres.

Soldata arrakala ezkutatzegatik ere, hor dago

Beste gai batean ere, garbiketa sektoreko soldata arrakala salatzerakoan, ELA oso bakarrik geratzen da.

Soldata arrakala da gizonek eta emakumeek balio bereko lana egiten dutenean batzuen eta besteen ordainsarian dagoen aldea. Eta nabarmendu nahi dugu kaleko garbitzaileen hitzarmenean eta gurean aitortzen diren baldintzen artean dagoen ezberdintasuna.

Kaleko garbitzaile gehienak gizonetzkoak dira eta lanaldi osoa izan ohi dute; aitzitik, eraikin eta lokalen garbitzaileok, gehienbat egmakumeak, lanaldi partziala izaten dugu. Bestalde, kaleko garbitzaileen soldata handiagoa da eta urtean ordu gutxiago sartzen dituzte.

Guk garbitu egiten dugu, haiek bezalaxe. Hau da, balio bereko lana egiten dugu, baina haiek % 20

gehiago irabazten dute lanordu bakoitzeko. Bestela esanda, guk % 20 gutxiago jasotzen dugu. Arrazoi bakarragatik: emakume izateagatik.

ELAn uste dugu kale garbitzaileek merezi dituztela euren lan-baldintzak. Baina merezi dituzte baita eraikin eta lokaletako garbitzaileek ere.

Badakigu gure helburua ez dela erraza; gure lan-baldintzetan erabateko aldaketa eskatzen du, eta hobekuntza horrek jauzi kualitatiboa eragingo luke.

Baina hau zaila izanagatik ere, ez da utopia bat. Langile askoren mobilizazioari eta ELAren Erresistentzia Kutxak grebalariei ematen dien babesari esker hainbat kasutan lortu dugu soldata arrakala desagerraraztea edo ia hutsean geratzea. Hona hemen adibide batzuk:

- Gipuzkoako Onkologikoko garbitzaileak: % 25eko igoera.
- Eusko Jaurlaritzak Bilboko Bizkaia plazan duen eraikineko garbitzaileak: % 20ko igoera.
- Ermuko Udaleko garbitzaileak: % 26ko igoera.
- Zarauzko Udaleko garbitzaileak: Lortutako igoerari esker 24.000 eurotik gorako soldata izango dute, eta ondorengo igoerak, KPlz gairakoak.
- Elorrioko Udaleko garbitzaileak: % 20,75eko igoera.
- Auzitegietako eta Ertzaintza-ren komisarietako garbitzaileak: KPlz gairako % 9ko igoera.
- Etab.

2023ko URTEA AÑO 2023	Iruñeko kaleko garbikuntza Limpieza Viaria de Pamplona	Eraikin eta lokalen garbikuntza Limpieza Edificios y locales	KENDURA DIFERENCIA
Urteko soldata Salario Anual	23556,54*	20350,88	-3205,66
Urteko lanaldia Jornada Anual	1600 orduak horas	1673,33 orduak horask	73,33
Orduko Soldata Salario Hora	14,6 euros/hora 14,6 euro/ordua	12,16 euros/hora 12,16 euro/ordua	% 20,06

* Urteko soldatan ez da sartzen nekagarritasun-plusa | En el salario anual no se incluye el complemento por penosidad



Organizar la alternativa y tratar de demostrar que es posible

Tras la firma del preacuerdo del convenio por parte de CCOO y de LAB, en ELA decidimos que teníamos que intentar hacer algo para demostrar no sólo que el acuerdo es muy insuficiente, sino además que es posible lograr mejores condiciones de trabajo.

Es por ello que decidimos promover la negociación de algunos convenios de centro de trabajo. Al ser ELA el único sindicato que está en esta pelea, tuvimos que elegir algunos centros donde electoralmente fuésemos mayoría absoluta, porque la ley exige esa mayoría de los comités para abrir una negociación.

Y también elegir centros donde las personas estuvieran motivadas, porque no nos vamos a engañar, sin movilización y sin huelga es muy difícil que logremos acuerdos.

CCOOk eta LABek sinatutako hitzarmenaren aurrean, lan baldintza bobek lortzea posible dela erakutsi nahi dugu

Si bien es cierto que en Navarra no hay mucha tradición de negociar en los centros de trabajo, es una dinámica muy extendida en Gipuzkoa y Bizkaia, y con buenos resultados en cuanto a acuerdos económicos y de jornada. Un buen acuerdo anima a otras personas a organizarse y a pelear, y de esa manera se logra poco a poco que las condiciones de trabajo vayan mejorando en el sector.

De momento estamos trabajando para abrir negociación en las limpiezas de la UPNA, en las del ayuntamiento de Barañain y en la limpieza de alguna empresa privada como Dana y Vicarli...

Organizar la alternativa, como decíamos o aceptar las reglas de juego que impone la patronal. Nosotras estamos en la primera de las opciones para intentar que crezca la bola de nieve y que cada vez seamos más.