

URTARRILAK 27 GREBA OROKORRA NO AL SAQUEO DE LAS PENSIONES

Centros de la Tercera Edad de Bizkaia UNO, DOS Y TRES

1.- Un año llevamos desde que iniciamos los primeros paros en el sector; 2.- Dos son los años que llevamos desde que mantuvimos la primera reunión de la Mesa Negociadora del Convenio del sector; 3.- Tres son los años que estamos con el mismo sueldo

Hemos tratado de alcanzar un acuerdo para el convenio sectorial, pero la actitud de las patronales no lo está posibilitando, por lo que vamos a ir empresa por empresa, porque todo acuerdo que se logre en uno u otro centro será un avance para las trabajadoras y trabajadores del mismo, y un nuevo impulso para un acuerdo sectorial.

Han transcurrido más de dos años desde que el 24 de noviembre del 2008 celebramos la reunión de constitución de la Mesa Negociadora para el Convenio, y ya son tres (desde enero del 2008) en que tenemos las mismas condiciones laborales, encontrándonos ya en el 2011, lamentablemente sin perspectivas de avanzar hacia un acuerdo en el convenio sectorial.

Aunque en ciertas residencias se ha aplicado una subida a cuenta, seguimos con el Convenio del 2008. Pese a que ya es repetitivo contarlo, recordamos que las patronales, alegando la crisis, el nuevo modelo de Concertos que ha creado inseguridad, la actuación de la Diputación con la fórmula de ayudas



por/para mantener en casa a ancianos teóricamente usuarios-, detrae partidas de financiación y reduce el número de usuarios en las residencias. Nos dicen que a día de hoy incluso a la oferta de una subida del IPC sería cuestionable, mientras, la Diputación no propicia ningún avance.

Hemos hecho paros, huelgas, manifestaciones... manteniendo una situación de equilibrio de fuerzas, en la que estamos suficientemente fuertes, pero conscientes de que los pasos hacia la homologación van a ser progresivos. Sin esperar a que se muevan para movernos, desde ELA hemos planteado dar el primer paso, por lo que una vez contrastada la iniciativa con los delegados y delegadas de ELA, decidimos reformular nuestra plataforma reivin-

dicativa, situándolo en unos parámetros suficientemente potentes, para que sea referencia en el sector. Pero también para que sea el sustento de acuerdos en diferentes empresas, todo ello sin renunciar a nuestra reivindicación/objetivo de homologación, para forzarles a que se muevan, porque en caso contrario se deslegitimaría más aún la posición de las Patronales, así como TRASLADAR A LAS PROPIAS EMPRESAS la reivindicación.

Subrayando que las decisiones de ELA las adoptamos los y las de ELA, también hemos trasladado a los demás sindicatos nuestra valoración para, si están de acuerdo, mantener una posición unitaria ante la Patronal.

Urtebete daramagu lanuzteekin; bi urte bete dira negoziaketei hasera eman genienetik; hiru urte dira lan baldintza berberekin gaituztela. Alorreko ekintzak nahiko izan ez badira, jo dezagun tokian toki presio neurriak aragotzen. Tokian tokiko langileen abantaila izanez gain, alorrerako ere bultzada izango delako. Ekin borrokari!

Murrizketa neurriak, lan erreforma, negoziazio kolektiboarena eta pentsioak, alorreko Lan Hitzarmena... Hainbat erronka helburu bakarraz: gure eskubideen defentsan ez bakarrik duguna mantentzea, baizik eta ahal den heinean hobetzea.

Eskuarteetan duzun materiale honekin balio zaitezke, azken orrialdean zu zeu ere borrokan murgiltzeko bidea eskuratzen dizugararik.

Zer esan 2008. urtetik adosteke dugun Lan Hitzarmenaz? ELAk bideraturiko zenbait ekintza gauzatu baditugu ere, adostasunik lortu gabe gabiltza. Aurrerapauso berri bat luzatze asmoz, hemen jaso ahal dituzu hartutako erabakien berri zehatzagoak.

ELAkide diren ordezkarrien adostasun osoaz onartutako birmoldaketa hau beste sindikatuen partaidetza mantentzen saiatuko gara, baina ahaztu gabe gure nagusitasunari dago-kion ardura betetzea guri dagokigula.

INSULINA - HEPARINA

Ez gaitzatela nahastu, Madrilgo jokaerak ez du izan behar eraginik Bizkaiko hitzamenpean gaudenon-gan.

¿Está entre las funciones del personal gerocultor el administrar al o a la usuaria la insulina o la heparina? Hace algún tiempo, con motivo de esta discusión, los Tribunales de Madrid dictaminaron que no entraba entre las funciones del personal gerocultor administrar insulina o heparina, y ahora los mismos han dicho que sí.

Parece una contradicción, pero, ojo, este cambio en la posición de los Tribunales de Justicia es debido a que en Madrid han cambiado el Convenio: como la discusión era sobre el Convenio de Madrid, con el texto del IV Convenio el Tribunal dijo que no era función de las gerocultoras, y ahora con el V Convenio ha dicho que sí.

¿Por qué hablamos de dos Convenios, IV y V? Porque fue al pasar de uno a otro cuando la Patronal y CCOO cambiaron lo que al respecto decía.

¿Y en Bizkaia? Aquí tenemos nuestro propio Convenio, no hemos cambiado el texto de funciones... Luego, en su caso, nos sería de aplicación la sentencia primera, es decir, la del IV Convenio, es decir: NO es función de gerocultoras.

En cualquier caso, siendo norma de prudencia máxima la de acatar y denunciar, en el caso de que os lo ordenen, pedirlo por escrito, acatar, y denunciar.

CAMBIAMOS DE FORMATO

Tokian tokiko borrokak gauzatu, jarduerak batuz, borrokatzen duenarentzat hobekuntzak bideratu gain alorrerako bultzada izango delakotan, hasi gaitzen egoitza bakoitzeko zuzendariei gure eskakizunak aurkezten.

Tras mucha pelea en el ámbito sectorial, desde ELA hemos decidido cambiar el formato de lucha: ante esas direcciones que tratan de escabullir sus responsabilidades alegando que esto es una cosa del sector, hemos decidido trasladar nuestras reivindicaciones a cada una de las empresas.

Los logros serán no solo avances para cada plantilla que luche, sino también serán un referente y un factor que active el propio acuerdo sectorial, y tenemos ya varias muestras, pero reseñamos el acuerdo alcanzado en el Centro de Día Nafarroa de Amorebieta, donde tras dos años de lucha y más de 6 meses de huelgas, han logrado un buen acuerdo.



BETIKOLAN

Iruzurra beti iruzur, salaketak eginez gain, finkotasuna eskatzeko aukerak daude.

Tras valorar que en la mayoría de casos las contrataciones de personal al amparo de Betikolan –orden de 25 de noviembre de 2009 por la que se convocan ayudas extraordinarias de apoyo a contratación de personas desempleadas y/o perceptoras de renta de garantía de ingresos de la CAPV– estaban siendo utilizadas de manera irregular o fraudulenta, lo denunciaremos en los medios de comunicación, ante Inspección de Trabajo (que nos dio la razón), ante las Patronales y ante el propio Departamento de Trabajo. Pero, además, informamos que ante los mismos, al ser en presunto fraude de Ley, al terminar pudieran reclamar la indemnización por despido o solicitar fijeza.

Quien quiera conocer estas situaciones con mayor detalle, es invitado a hacer una consulta en el sindicato.

CALENDARIO LABORAL

Tokian tokiko urteko lan egutegia finkatzeko prozedura zehatza arautzen da gure Lan Hitzarmenean, batez be 18. atalean. Beraz, kontutan har dezagun 2011. urterako lan baldintzen hobekuntza pausoz

pauso gauzaten joateko.

Recordamos que según se recoge en el artículo 18 del Convenio '*no solo es una facultad de la empresa, sino una obligación de la misma el confeccionarlo, con carácter anual*', así

como '*...será elaborado y expuesto en el tablón informativo antes del día 31 del mes de enero de cada año*'. Por otra parte, en el caso de centros en los que el personal no tenga reconocidos como tiempo de trabajo los 20 minutos del bocadillo, cada vez son las

más quienes negociando en cada empresa logran el reconocimiento como tiempo de trabajo efectivo. Para donde ello no se haya logrado aún, también se puede proceder, tal y como dice el artículo 19.

HOSPITALIZACION POR PARTO, ¿PERMISO RETRIBUIDO?

Hainbat bider azalduko kezka honek epai bidez erantzun baikorra jaso du.

Muchas veces se plantea la discusión sobre si el ingreso hospitalario para dar a luz tiene carácter, o no, de hospitalización, y, en consecuencia, si corresponde o no la licencia retribuida. El Tribunal Supremo ha dejado claro que hospitalizar es internar a una persona en el hospital para

que reciba la asistencia médico-sanitaria que precisa y que el ingreso de la parturienta es como el de cualquier enfermo, y tiene como fin la prestación a la misma y al hijo/a que va a nacer de los servicios hospitalarios precisos en esta situación de riesgo, por lo que en consecuencia estas situaciones tienen derecho a disfrutar de licencia retribuida de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

ACREDITACIÓN DE EXPERIENCIA LABORAL

Alorreatan lan egiteko titulaziorik gabeko langileok etorkizunerako prestatuta izateko aukera baliotsua gertatzen zaigu akreditazio honekin jabetuz gero. Beraz, urteroko deial-

dietaz adi egoteko gomendioa luzatzen dizuegu.

Numerosas trabajadoras del sector que no contaban con titulación suficiente, al menos para *ponerse a cubierto* de lo que establece la Ley de Dependencia, han podido inscribirse gracias a la información transmitida desde nuestro sindicato, y, si bien hemos de reconocer que por falta de tiempo suficiente no hemos podido

llegar a todo el personal del sector, sí hemos logrado llegar a la mayoría, habiendo sido el único sindicato que nos hemos preocupado. Recordamos que el personal que no acceda a esta convocatoria puede tener opción en la próxima, puesto que anualmente la repiten, y sobre la cual trataremos de informaros para que aquellos no tengáis titulación oficial podáis convalidar vuestra experiencia profesional y lograr esta acreditación.

PREJUBILACIÓN CON CONTRATO DE RELEVO

Ezaguna denez, aurre erretretarako bideak murrizten ari zaizkigu, baina atzerapauso hauek askoz ere tamalgarriagoak dira gure alorretako emakume-langileontzat, zenbait urte familiari zuzentzen arituz edota ordu murrizteko kontratuak jasan ostean orain kotizazio urte gutxi izateagatik bide hauetara jotzeko oztopo nabariek aurkitzen garelarik.

Como es conocido, el pase a la jubilación parcial anticipada está siendo sometido a ataques varios, de suma gravedad en nuestro sector por castigar a mujeres que histó-

ricamente han sido las que durante periodos de su vida se han centrado en el ámbito familiar, en detrimento de su actividad laboral por cuenta ajena.

Tras la exigencia de 30 años cotizados, pase de 60 a 61 años... –medidas que atacan directamente a la gente que trabajamos en este sector, mayoritariamente mujeres y que durante buena parte de la vida laboral hemos podido estar con contratos a tiempo parcial, periodos no cotizados...– estamos sufriendo esta injusticia. Es evidente que si no les plantamos cara (entre otras cosas, implicándonos en la huelga general del 27-E), nos van a machacar.

Por ello, si estás cerca de los 60 años, te invitamos a ponerte en contacto con los responsables del sindicato para valorar alternativas.

CARNET DE MANIPULADOR/A DE ALIMENTOS

Hain esanguratsua izan den karnet hau desagertzeraz doa; aurrerantzean formakuntza enpresen ardurapean geratuko da.

Hasta el 2000 la propia Administración era quien daba respuesta directa a esta materia, que posteriormente la trasladaron a empresas privadas, autorizadas, quienes proveían al personal del correspondiente carné tras un cursillo, previo pago de la matrícula correspondiente. Ahora han desaparecido estas entidades autorizadas, y ha desaparecido el carné: ya es la propia empresa contratante (en este caso, la Residencia) quien ha de responsabilizarse de esta materia, incluyéndolo dentro del plan formativo que establece.

DESCUENTOS HUELGA

Grebaren ondoren atzekipenak ezartzen bazaizkigu ere, ezin ditugu nolanhikoak onartu.

Sabemos que una huelga, además del esfuerzo, supone un coste económico, y aunque el personal de ELA cuenta con la ayuda de la Caja de Resistencia, ni las de ELA ni el resto del personal que sigue las convocatorias debe de sufrir detrimentos superiores a los que establece la ley. Y esto lo recogemos aquí porque hemos podido comprobar que se han aplicado descuentos abusivos ante lo que cabe plantear reclamaciones de cantidades, por lo que si creéis que en vuestro centro son abusivos, poneros en contacto con el sindicato.



MUTUAS: COSTE DE TRASLADOS

Argi utzi da mutuak azterketetara deitzen gaitueneko ordainetaz beraien gain izan behar direla.

¿Quién compensa los gastos de transporte para asistencia sanitaria o exámenes o valoraciones médicas? Las instrucciones del Ministerio de Trabajo establecen que se compensarán 'los gastos de transporte por desplazamiento a la Mutua para asistencia sanitaria o citas para exámenes médicos, tanto derivados de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional como para reconocimientos de control de Enfermedad Común', así como 'los gastos de desplazamiento a las citas del Equipo de Valoración de Incapacidades del INSS'.

Si la residencia del trabajador/a y la Mutua están en la misma localidad, se 'abonarán los billetes de transporte colectivo' o se abonará el Taxi 'cuando su utilización se prescriba por el estado del enfermo/a impida en desplazamiento por otros medios', o 'se autorice por la Mutua por no existir otro medio de transporte colectivo o el existente no tenga servicio que se ajuste a la fecha y hora de la citación médica', gastos cuyo pago se justificará mediante la presentación del billete o la factura del taxi, detallando origen y destino del trayecto, existiendo también la posibilidad de compensación por desplazamiento en vehículo particular.

Por todo ello, ante estas situaciones, plantea en la Mutua cómo va a ser tu desplazamiento y aclara antes los requisitos para el pago.

VACACIONES E INCAPACIDAD TEMPORAL

Gaixotasun egoerek oporraldietan duten eragin ezkorri aldaketa eman dizkien epaietaz balia gaitezen.

Tras las últimas sentencias, podemos decir que, los/as trabajadores tendrán derecho a la recuperación de los días de vacaciones siempre y cuando la baja laboral se inicie antes de disfrutar del periodo vacacional. (En ningún caso afectará a personal que estando de vacaciones sufriera una enfermedad). La sentencia establece, que el trabajador/a tiene derecho a disfrutar las vacaciones, en el periodo posterior al establecido en el calendario laboral pactado, si previamente a las fechas asignadas, iniciase una situación de incapacidad temporal.



Harpidetza Hoja de afiliación

4

IZENA NOMBRE _____

1º ABIZENA PRIMER APELLIDO _____

2º ABIZENA SEGUNDO APELLIDO _____

NOIZ JAIOA FECHA NACIMIENTO _____

NON JAIOA (HERRIALDEA IPINI) LUGAR DE NACIMIENTO (INDICAR TERRITORIO) _____

N.A.N. D.N.I. _____

ZUZENBIDEA DOMICILIO

HELBIDEA DIRECCIÓN _____

HERRIA LOCALIDAD _____

HERRIALDE TERRITORIO _____

TELEFONOA TELEFONO _____

LANTOKIA EMPRESA

IZENA NOMBRE _____

ZUZENBIDEA DIRECCION _____

HERRIA LOCALIDAD _____

A.S. ZENBAKIA Nº SEGURIDAD SOCIAL _____

KOMENIOA CONVENIO _____

KUOTEN ORDAINKETARAKO PAGO DE CUOTAS

BANKUA EDO AURREZKI KUTXA BANCO O CAJA DE AHORROS _____

SUKURSALA SUCURSAL _____

KONTU ZENBAKIA Nº DE CUENTA _____

SINADURA FIRMA _____