

EDITORIALA

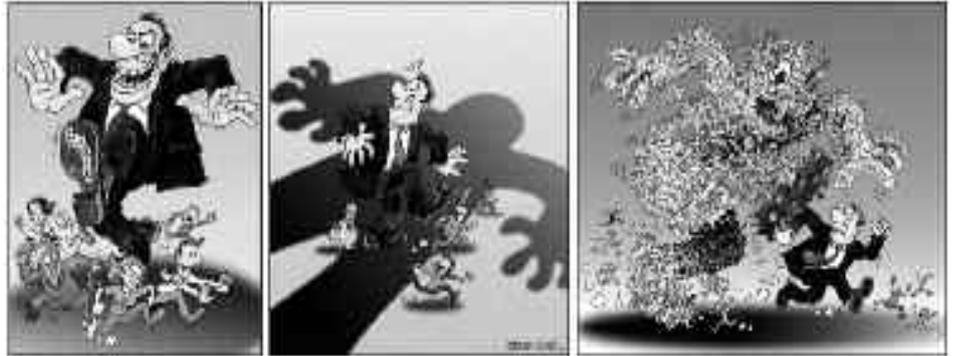
ELA, zure babesa eta indarra

DIA enpresak langile gisa ditugun eskubideak etengabe urratzen ditu; ez daukagu informaziorik, eta enpresak egunero gogoratzten dizkigu gure aldetik bete beharreko eginkizunak. Beraz, ELA sindikatuak beharrezko jo du gure eskubideak exijitzea; horretarako sortu da aldizkari hau. Eskubide horiek, bete-beharrak bezalaxe, Supermercados DIAren Hitzarmen Estatalean jasota daude.

Supermercados DIAren plantillan gutxi gorabehera 190 langile gara, 25 dendetan banatuta (halere, kopuru hau aldakorra da, gertatzen diren irekitze eta itxieren ondorioz). Horrek 9 kideko enpresa-batzorde bat izateko eskubidea ematen digu. Gaur Batzordea ELAko 4 ordezkariak, CCOOko 3k eta UGTko 2k osatzen dute.

Eguneroko lanean ditugun beharrianak ikusita, ELA honakoa erabaki du: enpresan duen ordezkari-tza sendatzea. Horretarako, gure sindikatuak dituen ordezkariekin orduak hartuta pertsona bat propio aritu da lan sindikala egiten, denda desberdinetako errealitatea eta beharrianak hobeto ezagutzeko. Pertsona horren eginkizun nagusia DIAko langile guztiengandik gertu egotea izango da, hartzen diren erabakiak jakinaraztea eta gure lan-baldintzak hobetu eta errespetatzea arazteko hasien diren borroka sindikalen berri ematea.

Beraz, lasai jo ahal izango duzue beregana, edota zuen inguruan duzuen ELAko lokalera, duzuen edozein zalantza argitzea nahi baduzue.



SOLO CON ORGANIZACIÓN Y LUCHA SINDICAL LOGRAREMOS UN BUEN CONVENIO

LUCHANDO POR UN CONVENIO DIGNO

Virgencita, virgencita, que me dejen como estoy” o “hay gente que está peor que yo, por lo que no me quejo, es lo que hay”. Esto es lo que han conseguido que pensemos y digamos los jerifaltes que controlan nuestro trabajo. El capitalismo está en constante reinvencción, los gobernantes cooperan en esa tarea y a nosotras no nos queda otra que unirnos y luchar por lo que creemos justo.

2015 es el año en el que el Convenio Colectivo de DIA caduca; en este momento sabemos que el convenio ya ha sido denunciado y pensamos que en breve comenzará la negociación del siguiente. Esto último no es necesariamente una buena noticia para nosotras y nosotros. Nuestro Convenio Colectivo se negocia a 500 kilómetros de distancia, por personas que ni siquiera conocemos y con intereses y realidades muy distintas a las nuestras. Queda claro, por el Convenio que rige nuestras condiciones hoy en día, que la capacidad de presión y negociación de dichas entidades sindicales es muy limitada. No hay más que leer el convenio para darse cuenta de ello. ¿Significa esto que no tenemos alternativa y nos tenemos que conformar con lo que tenemos? La respuesta es claramente NO. Desde ELA creemos firmemente en la idea de que “Aquí trabajamos, aquí negociamos”. Y para muestra un botón.

El 4 de febrero de 2015, LIDL inició el proceso de negociación de un convenio estatal de empresa para todos sus centros del estado. Desde el inicio, ELA mostró su más firme rechazo a esta negociación estatal y organizamos a las trabajadoras para garantizar que en las tiendas de la CAPV no se aplicarían las condiciones laborales impuestas desde el Estado. Tras una pelea en la que las trabajadoras mostraron una unión envidiable, conseguimos que indefinidamente las condiciones laborales de las trabajadoras de LIDL, presentes y futuras, se negocien en la CAPV y que en ningún caso las condiciones laborales puedan ser inferiores a las marcadas en cada momento por los Convenios Colectivos Provinciales de aplicación.

Este es un claro ejemplo de que LA UNIÓN HACE LA FUERZA y de que existe una posibilidad real de mejorar nuestras condiciones laborales. Para ello, es indispensable que estemos unidas. Tenemos que acudir a ELA para organizarnos y hacernos fuertes. ¡JUNTAS PODEMOS!

CALENDARIO LABORAL: UN DERECHO DE TODAS



Para las que no lo conozcáis, porque no lo habéis visto en la vida, esto de aquí arriba es un CALENDARIO LABORAL. Como no puede ser de otra manera, y como manda el sentido común, todo trabajador/trabajadora tiene derecho a conocer con la antelación suficiente cuál va a ser su calendario laboral, para poder organizar su vida privada.

Según el Artículo 25 del Convenio de DIA, “durante el primer trimestre del año natural la empresa elaborará, con participación del Comité de Empresa, el calendario laboral general. En el calendario deben constar los días libres de descanso semanal, los 14 festivos anuales y el periodo de vacaciones”. La empresa, en los últimos años, viene entregando un papel en el que lo único que se establece son

los festivos oficiales publicados en el Boletín Oficial, lo cual es insuficiente. La empresa argumenta que es complicado realizar un calendario para una empresa de sus características. Pues bien, no ha sido difícil encontrar ejemplos de empresas idénticas a DIA que no tienen ningún problema en elaborar su calendario laboral.

No sólo eso, según el Artículo 26.III del mismo Convenio Colectivo, “las horas realizadas fuera de la planificación se compensarán con descanso equivalente a lo más tardar dentro del siguiente trimestre, debiendo figurar en tal caso en la planificación, concentrándose en lo posible en días completos salvo pacto en contrario”. En Supermercados DIA, los trabajadores y trabajadoras que llevan el control del exceso de jornada que realizan y lo reclaman a la empresa ejercen su derecho de disfrute del citado exceso (a final de año, por supuesto). No se liquidan las horas de más por trimestres, como marca el convenio. Sin embargo, los trabajadores que no llevan este control ven cómo las horas de más que han trabajado se volatilizan por arte de magia.

Esto que puede parecer tan sencillo y lógico no se cumple en DIA. Es inaceptable que un trabajador/a tenga que reclamar las horas de más que trabaja como si de migajas se tratara. Al igual que el trabajador/trabajadora cumple con su parte, la empresa debería hacer lo mismo y dar al trabajador/a lo que es suyo.

OPORRALDIA HARTZEKO EPEALDIAREN AUKERA



1-. Gure hitzarmenaren 30. artikuluko IV paragrafoaren arabera, “oporraldi txanda jakin bat aukeratzeko eskubideari buruzko printzipio eta oinarritzko lehenta-

sun gisa lan-unitate bateko antzintasuna ezarriko da, baina urte batean txanda jakin bat hautatu eta beste lankideren batekiko lehentasuna izan bazuen, ondorengo urteetarako lehenengo aukeratzeko eskubide hori galdu egiten du, lan-unitate bereko gainerako lankideek lehentasun hori erabili ez duten artean”.

Honek esan nahi du pertsona bat enpresan edo lantoki jakin batean denbora gehien eramateak ez diola oporraldia beti lehenengo aukeratzeko eskubidea ematen; izan ere, esaterako urte batean uztaila hautatzen bada, beste lankide batzuk ere nahi dutelarik, hurrengo urtean epealdi bera ezin izango du hartu, beste norbaitek nahi badu.

2-. Halaber, hitzarmen kolektiboak dio langile guztiok dugula gutxienez 21 opor egun udan hartzeko eskubidea, ekaina eta iraila bitartean (biak barne).

3-. Gutxienez 21 egun natural udatik, Gabonetatik, Aste Santutatik eta jaiegun patronaletatik kanpo BORONDATEZ hartzen dituzten langileek BI OPOR EGUN GEHIAGO izango dituzte, udaz kanpoko egunei gehitu beharrekoak; ondorioz, urte horretan 33 opor egun izango dituzte.

4-. Gogoratu oporraldi aurretik edo oporretan aldi baterako ezintasun aldiren bat izanez gero, egun horiek baja amaitutakoan hartzeko eskubidea duzuela.

TÚ PREGUNTAS, NOSOTRAS RESPONDEMOS



En este apartado trataremos de dar respuesta a las dudas y consultas más frecuentes. Esta vez trataremos el tema de las LICENCIAS RETRIBUIDAS (Artículo 46 del Convenio Colectivo).

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

A. Quince días naturales en caso de matrimonio.

B. Tres días por nacimiento de hijo/a o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

C. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

D. Un día por traslado de domicilio habitual.

E. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

F. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.

G. Por el tiempo preciso y con justificación del mismo con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.

H. Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

I. Anualmente los trabajadores/as podrán disfrutar de hasta tres días más de licencia acumulables de uno en uno a cualquiera de los supuestos previstos en los apartados A), B) y D) anteriores, o hasta dos en el caso de fallecimiento de cónyuge o pareja de hecho o hijos/as, o, igualmente de uno en uno, con la excepción del previsto en el apartado 1), para los siguientes supuestos:

1) Un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a un hijo/a menor de 16 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador/a.

2) Matrimonio de parientes hasta 2º grado por consanguinidad o afinidad.

3) Examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición o venta por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.

II. A los efectos de licencias, salvo la prevista en el apartado A) de este artículo, tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y el trabajador/a aporte la certificación acreditativa de la misma.

III. El trabajador/a deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.



ESTOS SON NUESTROS OBJETIVOS

HAY QUE DAR UN PASO ADELANTE



EMPLEO:

- Debemos luchar en favor del empleo indefinido y de calidad. Para ello debemos:
 - Impulsar la contratación a jornada completa.

- Aplicación del contrato de relevo.
- Garantizar que las personas más jóvenes no sean explotadas con contratos que no les garanticen formación alguna, pero sí las mejores condiciones.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL:

- Debemos impedir que las Mutuas se hagan con la gestión y control de la Incapacidad Temporal por enfermedad común, y revertir la situación en el caso de que ya se hubiera concertado la gestión de materias.
- Debemos incorporar contenidos concretos que mejoren la normativa laboral, partiendo de la realidad de nuestra empresa.
- Incluir la revisión ginecológica dentro del reconocimiento médico de empresa.

www.ela.eus		Afiliazio orria	Hoja de afiliación
NANERIZ: EIZ/NE	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	Lanokia: Empresa	E.S.ko Katizazio-kortu kodea: 2016ko azaroaren 15eko E.S.
Izena: Nizena		Helbidea: Domicilio	Herria: Udalerria
I.ahizena: Tragelakoa		Lanbidea: Arduradun	Kategoria: Kategoria
Zabizena: Zabizena		Lan-hitzarmena: Zuzenean	Banka edo Auzokari Kontua: Banka edo Auzokari Kontua
Jalotze herrialdea: Lugar de nacimiento	Jalotze data: Fecha de nacimiento	IRAN azarria (Banakako): IRAN azarria (Banakako)	
Herria: Udalerria	P.K.: C.P.	Data / Fecha:	Sinadura / Firma:
Helbidea: Domicilio			
Herrialdea: Provincia			
Telefona: Telefonoa	Mugikorra: Móvil		
E-posta: E-mail			

Datu Pertsonalen Babeserako abenduaren 13ko 15/1998 Lege Organikak xedatzen duenez, eta abenduaren 21eko 1720/2007 Errege-Dekretuak garatutakoaren arabera, ELA sindikatuaren izena erabiltzen dugunak badakhi, eta onartu egiten da, bere datuak SIndikatuko arretan automatizazioan jasotzen direla; datuak arretan horietan era konfidentziazalean jasota geratzeko dira. Datu horiek Informatzen diren arauak aldatu hartuz lantze eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaaren aurrean, datueira iritsi, berriok zezendu, ezabatu eta markatzea.

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, modificación, cancelación y oposición ante este Sindicato.