

DIA borrokan

Boletín informativo sobre
Supermercados DIA

EDITORIALA ESTATALIZAZIOAK POBRETZEN GAITU

2006. urtean DIA izan zen lehenetarikoa aukera bat ikusten: estatuko langile guztientzako hitzarmen bakar baten bidez lan-baldintzak jaitea.

Asmoa zen, eta da, negoziazio kolektiboa jendearengandik urruntzea, langileei parte hartzea ukatzea, negoziazioaren bilakaerari buruz oso informazio gutxi ematea, eta langileen interesen alde borroka egiteko aukera guztiz baztertea. Halakoa da estatuko edozein negoziazioaren formatua. Greba ez da tresna egokitzat hartzen aberastasuna banatzeko.

2010-2012 urteetan, krisi/iruzurrean erabat murgildurik geundela, Zapateroren eta Rajoyren gobernuek lan-erreformak batzuk onetsi zituzten, eta haien bidez botere gehiago eman zitzaizkien enpresei negoziazio kolektiboan aritzeko. Besteak beste, lan-baldintzen negoziazioa estatuliziorantz bideratu zen, eta enpresa-hitzarmenei lehentasuna eman zitzaizkien.

DIA(n) (eta TWINSen) bi neurri horien ondorioa dugu: estatu-mailako enpresa-hitzarmena. Gure hitzarmenak punturik txarrenak bildu ditu lan-erreformak bakoitzetik. ELAk hitzarmenak dizue zuekin batera borrokatuko duela urrutiko hitzarmen baten partez hurbi-leko bat lortzeko.

Baina horretarako abiapuntua zuengandik hasten da, horretarako ezinbestekoa da zuen parte hartze zuzena eta gogotsua. Hori da bidea.



Aquí trabajamos, aquí negociamos

Pocas personas que hoy trabajan en DIA se acordarán, pero hubo un tiempo en el que las condiciones de trabajo del personal de DIA se negociaban aquí. Hasta el año 2006 nuestras condiciones de trabajo se regulaban por los diferentes Convenios del Comercio de Alimentación existentes en nuestros territorios. Pero en 2006 se creó el Convenio de empresa de DIA (y TWINS). Ese es el Convenio por el cual se regulan hoy nuestras condiciones laborales. Ese es el Convenio, firmado en Madrid, que nos trae tanta precariedad como la que vivimos en el día a día en las tiendas. El último Convenio fue firmado por FETICO, CCOO y UGT.

Este convenio finalizó su vigencia el 31 de diciembre de 2018, y en breve se iniciarán las negociaciones del siguiente. Si no traemos la negociación aquí, los contenidos del futuro Convenio seguirán profundizando en la precariedad en la que vivimos.

Desde ELA no estamos dispuestas a permitir un nuevo Convenio que de la espalda a las trabajadoras de Euskal Herria. Todos y cada uno de los Convenios que se firman en Madrid para todo el estado, nos traen precariedad. Por ello, hemos trasladado a la Dirección de la empresa que, allá donde ELA sea mayoría, vamos a instar a que se negocie un convenio propio, cercano, y que recoja los intereses de las trabajadoras.

En Navarra no somos mayoría, por lo que, al menos hasta que la consigamos, no tenemos capacidad legal de forzar a la empresa a negociar un convenio propio para las navarras. En la Comunidad Autónoma del País Vasco (CAPV) ELA tiene mayoría absoluta:

ELA: 13 representantes sindicales

LAB: 7 representantes sindicales

CCOO: 4 representantes sindicales

UGT: 1 representante sindical

TOTAL: 25 representantes sindicales

Hemen lan egin, k

Vamos, que las trabajadoras de DIA y TWINS, en su mayoría, han votado a ELA para que represente sus intereses. Dicho de otra manera: los firmantes del Convenio Estatal de DIA no están legitimados para negociar las condiciones de las trabajadoras de aquí.

Por ello, desde ELA hemos trasladado mediante burofax la apertura del ámbito de negociación

del primer Convenio de DIA S.A. y TWINS en la CAPV. Lo hemos hecho como ELA y LAB, con una representación del 80%.

En las próximas semanas convocaremos una reunión para constituir la mesa negociadora. Veremos la respuesta de la empresa. Estamos en disposición de luchar por un planteamiento tan democrático como que las

mayorías sindicales de DIA aquí negociemos nuestra propias condiciones de trabajo. En estas circunstancias, la Ley obliga a DIA a iniciar las negociaciones de un convenio para la CAPV.

Tenemos la razón legal y democrática. Veremos cuál es la respuesta de la empresa.

La plantilla de DIA lo tiene claro: la mesa de Madrid no nos representa



Además de los resultados de las elecciones sindicales, donde las plantillas de Araba, Bizkaia y Gipuzkoa votasteis mayoritariamente a ELA, antes de plantear un Convenio para los tres territorios, decidimos realizar una consulta a la plantilla. En los meses de noviembre y diciembre hemos realizado un trabajo tienda a tienda para entregar y recoger una encuesta y conocer cuales son las inquietudes de la plantilla. Los resultados dejan clara la posición de las plantillas. Los resultados son los siguientes:

La primera de las cuestiones que planteamos en las encuestas era: **“¿Donde quieres que se negocien tus condiciones de trabajo?” (*)**

Los resultados son abrumadores. El 97,66% del personal encuestado quiere que sus condiciones laborales se negocien aquí. Por ello hemos iniciado los tramites para negociar aquí el Convenio. Siendo mayoría en CAPV lo iniciamos ya. En Navarra, en la actualidad, dependemos de otras mayorías.

“¿Donde quieres que se negocien tus condiciones de trabajo?” (*)

	Encuestas Recogidas	Negociar en Madrid	Negociar en EH	Otros lugares
Araba	16	1	15	0
Gipuzkoa	132	5	125	2
Bizkaia	137	0	137	0
Navarra	58	0	58	0
Total	343	6	335	2

El resto de respuestas a las encuestas realizadas, son las que nos van a permitir elaborar una plataforma para la negociación del Convenio. A grandes rasgos, los temas que más interés despiertan en la plantilla, son:

- Incremento salarial
- Regulación de determinados pluses y antigüedad
- Regular las plantillas mínimas por tienda, cubriéndose ausencias por baja u otros motivos.
- La protección contra despidos
- Mejoras en la compensación de las bajas
- Reducción de jornada
- Regulación de jornadas, calendarios y descansos
- No apertura en domingos y festivos
- Reconocimiento de categorías.
- Salud Laboral
-

Como veis no son temas menores. Unos tienen unas connotaciones económicas y otros organizativas. Con todo esto, estamos elaborando la plataforma reivindicativa que presentaremos a la empresa.

Años de organización y lucha



Las plantillas de DIA llevamos muchos años sufriendo la precariedad. Uno de los grandes factores para que se produzca esa precariedad es el Convenio Estatal que nos aplican. Otro de los grandes factores es la escasez de personal e tiendas. En los últimos años hemos visto como se despedía gente sin motivo legal, incluso admitiendo que los despidos eran improcedentes. También la salud laboral ha brillado por su ausencia.

Siendo tan dura la situación, la dirección de la empresa nos ha ninguneado durante mucho tiempo. Las pocas reuniones que mantenía-

mos no daban solución a ninguno de los problemas expuestos.

En este contexto, desde ELA llevamos años tratando de organizarnos para informar y empoderar a la plantilla para que juntas luchemos contra estas injusticias. Hemos primado la visita a las tiendas. Creemos que, siendo una empresa multicentros, tenemos que trabajar sindicalmente para conocernos, contarnos nuestras vivencias, informarnos cara a cara, debatir, etc...

En Euskal Herria estamos hablando de más de 60 tiendas. Llegar a todas es un trabajo difícil, en el que

el nivel de implicación y organización de las delegadas de ELA es fundamental.

En los últimos dos años, ese trabajo de hormiga, ha dado sus primeros frutos. Hemos sido capaces de realizar movilizaciones importantes. En Bizkaia llevamos realizados 6 días de huelga y en Gipuzkoa 2, con un gran seguimiento de las plantillas en todos los casos.

Es cierto que hemos solucionado pocos problemas, pero la dirección ha empezado a tomarnos en serio. En el mes de diciembre, como gesto de buena voluntad, convocamos los días de huelga que teníamos ya convocados en Bizkaia. Para ELA la huelga no es un fin en si mismo, pero si una herramienta necesaria para hacernos respetar y mejorar nuestras condiciones de trabajo.

Ahora llega la hora de la verdad. Llega el Convenio. Veremos cual es la posición de la empresa, pero tenemos que organizarnos todavía más. Muchas son las trabajadoras que se han afiliado a ELA en los dos últimos años en DIA.

Si tu no lo has hecho, te animamos a que ahora des el paso. Nuestro sindicalismo de cercanía necesita del compromiso de las personas.

DIA & GO

Azkenaldi honetan ikusi dugu DIA eredu desberdina probatzen ari dela lurraldeetan. ELAkooi oso ondo iruditzen zaigu enpresa bertan geldirik ez geratzea, eta merkatu-hobien eta denda-ereduen bila etengabe ibiltzea, salmentak eta irabaziak ugaltzeko asmoz; baina aldaketen onurak langile-organaino iritsi behar dira.

Alde horretatik, DIA&GO denda-eredua interesgarria iruditu zaigu. Baina bada alderdi bat ontzat hartzen ez duguna: merkataritza-ordutegiak

zabaltzearena. DIAk ezin du hautsi Euskal Herrian dagoen adostasuna. Horregatik, JAI EGUNETAN DENOK JAI plataforma osatzen dugun 6 sindikatuok eta auzokideen eta denda txikien elkarteek bilera bat egin genuen Zuzendaritzarekin. Bilera hartan hemengo merkataritza-ordutegien gainean dugun adostasuna azaldu genien, eta DIA&GO ereduari jarraikiz egunean 12 ordu baino gehiago, astelehenetik larunbatera, ez irekitzera premiatu genituen.

Oraindik ez dugu erantzunik jaso. Denon onerako den eredu adostua hautsiko duen enpresa bakane-tako bat gurea izateak nahigabetzen gaitu.

La situación accionarial y financiera no es culpa de las trabajadoras



Llevamos unos cuantos meses ya en los que el Grupo DIA es noticia casi a diario por su situación accionarial y financiera. Desde los cambios en el valor de bolsa en cuestión de horas, con caídas traumáticas, pasando por destituciones de la directiva o la propia expulsión del IBEX-35, por nombrar algunas.

Seguramente lo que estamos viviendo tiene muchas causas. Los planes de incrementos facturación a corto plazo de los años 2015 permitió tener unos buenos resultados inmediatos, pero sin mirar a futuro. En esas

épocas, el cobro de enormes bonos de sus principales directivos fue la prioridad. No les preocupaba el futuro de la compañía ni, por supuesto, de las plantillas. Mientras ellos se llenaban los bolsillos, nosotras no veíamos en aquellas épocas de bonanza más que un aumento de cargas de trabajo (que no de nómina ni de plantilla).

Desde mediados de 2018, el personal directivo ha ido cayendo de manera fulminante. DIA ha reconocido que sus cuentas estaban infladas. Pese a todo, en 2017, DIA obtuvo un beneficio de 90 millones euros. La nueva directiva de DIA ya ha dado sus primeros pasos y ha conseguido un acuerdo de financiación de varios bancos, y ha planteado la venta de algunas de las empresas del grupo como Clarel, dentro de un plan para reducir su deuda.

Desde ELA tenemos claro que ni las trabajadoras de DIA, ni la actividad de las tiendas en las que trabajamos han sido en absoluto responsables de la situación. Por ello, instamos al nuevo consejero delegado, Borja de la Cierva, a que base sus planes en una visión de futuro que mejore las condiciones de la plantilla, sin caer en tentaciones cortoplacistas que nos lleven a la confrontación en defensa del empleo en Euskal Herria.



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NANEIZ: DNI/ NIE	Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/> Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	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):	
Telefona 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 sindikatuaren izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentziazalean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titullarrak eskubidea izango du Sindikatuaren 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.