

¡Mercadona en lucha! Langileak, borrokan!

ELA, CIG y OSTA en lucha por un sindicalismo alternativo que pelee en Mercadona por unas mejores condiciones laborales y de vida

Aquí vivimos, aquí negociamos

EDITORIALA

Mercadonako hauteskunde sindikaletan boto gehien lortu duen sindikatua ELA izan da. Langileek gehiengo absolutua eman digute EAEko saltokietan eta Arabako Zentro logistikoan, eta ordezkaritza garrantzitsua Nafarroan.

Jendeak gure sindikatuari eman dion babesa handia da, eta agerian uzten du Mercadonan lan egiten dutenek nahi dutela borrokarako prest dagoen sindikatu batek ordezkatzeari; honen helburu bakarra, lan-baldintzak hobetzea.

ELAk inkesta bat egin du langileen artean esan dezazuen sindikatuak non negoziatu behar duen eta bere plataforman zein gai sartu behar diren. Inkesta erantzun duten ia denek nahia da ELAk EAE eta Nafarroa mailan negoziatzea. Hala eskatu diogu enpresari.

2018ko azaroaren 9an enpresari bilera bat egiteko deialdia luzatu genion, aipatutako eremuetarako negoziatzeko. Baina Mercadonak deialdiari uko egin zion, CCOOek bezalaxe.

Haatik, lanean jarraituko dugu hori gauza dadin, eta datozen hiletan urratsak egiteko ditugu gure helburua lortzeko: EAEn, Nafarroan eta Arabako Zentro logistikoan diharduten Mercadonako langileentzako hitzarmen duina.



Sindicalistas de ELA, CIG y OSTA se reunieron en octubre en Bilbao para impulsar un sindicalismo que pelee en Mercadona por los derechos laborales

En octubre del 2018 comenzó el proceso negociador de las condiciones de trabajo que van a regir en el Grupo de Empresas de Mercadona durante los próximos años. ELA ha participado en dos reuniones teniendo una representación en el nivel estatal de empresa del 6,66% –1 de 15–.

Sin embargo ELA, tras las consultas realizadas a la plantilla en relación a dónde debemos negociar, si en el ámbito estatal o en el ámbito más cercano a las plantillas, la respuesta casi unánime es que la plantilla prefiere que la representación de ELA en Mercadona inicie un proceso negociador para las tiendas de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Centro Logístico de Araba y tiendas de la Comunidad Foral de Navarra.

ELA, que ha obtenido mayoría absoluta tanto en las tiendas de la CAPV como en el Centro Logístico de Araba y una representación importante en Navarra, se hace eco de las reivindicaciones de la plantilla de Mercadona que quiere que en la negociación del convenio se traten exclusivamente materias relacionadas con sus condiciones de trabajo, mejoras salariales y mejoras desde el punto de vista de la salud laboral (ritmos y cargas de trabajo) que pasamos a detallar más adelante.

En este contexto, ELA organizó en octubre una jornada con otras organizaciones sindicales presentes desde hace muchos años en Mercadona como son la CIG (sindicato mayoritario en Galicia) y la OSTA de Aragón. Las tres organizaciones abogamos por un sindicalismo alternativo en Mercadona, un sindicalismo combativo que pelee por conseguir las mejores condiciones de trabajo para las plantillas de Mercadona y que se aleje de otros intereses distintos.

Cláusulas antirreforma, incrementos salariales por encima del IPC, reducción de jornada, plan de igualdad o el descanso en domingos y festivos son algunas de nuestras reivindicaciones

Convenio Estatal = Miseria

MERCADONA entzun!!

**HEMEN LAN
HEMEN
NEGOZIATU!**



**Nuestras condiciones,
las negociamos aquí.**



ELA, en base a la mayoría que representamos, ha convocado a la empresa y al resto de sindicatos con representación en Mercadona a una reunión a fin de iniciar las negociaciones de un convenio propio para los centros de la Comunidad Autónoma del País Vasco, Centro logístico de Araba y centros de la Comunidad Foral de Navarra. Tenemos toda la legitimidad para hacerlo. La respuesta de la empresa no se ha hecho esperar. Envía un comunicado diciendo que no va a participar en la negociación y que no tiene interés en abrir un proceso negociador distinto al del convenio estatal.

La respuesta de CCOO fue la misma que la empresa: su negativa a sentarse en mesas distintas al estatal. Sólo acudimos ELA, UGT y LAB, por lo que la mesa, de momento, no se ha constituido. ELA va a seguir trabajando para hacer posible la voluntad mayoritaria de la plantilla de Mercadona.

REPRESENTACIÓN CAPV SIN LOGÍSTICA

Total: 73 delegad@s. ELA 37 (52%) LAB 2 (3%) CCOO 17 (24%) UGT 15 (21%) OTROS 0 (0%)

REPRESENTACIÓN CENTRO LOGÍSTICO ARABA

Total: 13 delegad@s. ELA 7 (54%) LAB 0 (0%) CCOO 2 (15%) UGT 4 (31%) OTROS 0 (0%)

REPRESENTACIÓN NAVARRA

Total: 23 delegad@s. ELA 3 (13%) LAB 0 (0%) CCOO 11 (48%) UGT 9 (39%) OTROS 0 (0%)

PUNTOS PRINCIPALES DE LA PLATAFORMA DE ELA

Vigencia: 2019-2020.

Cláusulas antirreforma: ultractividad indefinida y blindaje frente a la inaplicación.

Salarios actuales:

Gerente A:	17.200
Gerente A+:	22.000
Gerente B:	22.000
Gerente C:	25.000

El paso de un tramo a otro va en función de criterios que ELA entiende son totalmente arbitrarios, ya que responden a valoraciones subjetivas.

ELA plantea que el cambio de tramo sea automático por el transcurso del tiempo (por ejemplo incrementar el 11% cuando la persona cumpla dos años en la empresa). Se trataría de eliminar criterios subjetivos a la hora del cobro del plus.

Incrementos salariales: IPC pasado + 2,5% para cada uno de los años de vigencia del convenio.

Pluses: regulación de los pluses tóxico, penoso y peligroso. En la actualidad sólo se regula el plus penoso y sólo en situaciones de temperaturas bajas.

Plus nocturno: 20% sobre el salario base. Actualmente menos del 10%

Creación del concepto antigüedad: actualmente en Mercadona no existe este complemento. Planteamos crear un complemento consistente en el 5% sobre el salario base por trienio.

Complementos a las bajas del 100% en todos los casos. Actualmente el complemento depende del absentismo colectivo y de la actitud con la entidad colaboradora.

Jornada anual: 1.729 horas (actualmente se trabajan 1.826 horas aproximadamente)

El descanso de 25 minutos durante la jornada para las personas que trabajen más de 5 horas será considerado tiempo efectivo de trabajo y por tanto, remunerado.

Descanso en domingos y festivos: obligación de descansar todos los domingos del año así como los 14 festivos oficiales. El descanso semanal será como mínimo de día y medio ininterrumpido.

Plan de igualdad: la empresa deberá hacer un plan de igualdad para los centros de la CAPV y Navarra. Para la elaboración del diagnóstico así como los objetivos y medidas a llevar a cabo se contará con la participación de la plantilla. Asimismo se elaborará un protocolo de prevención e intervención para los puestos en que se produjeran situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

MERCADONAN AIPATU BEHARREKO ETA AIPATZEN EZ DIREN 10 KONTU

Ba al zenekien...?

- 1.- Mercadonako langileek urtean 96 ordu gehiago sartzen dituzte Gipuzkoako supermerkatuetakoek baino (areago, BMkoek baino 107 ordu gehiago).
- 2.- Mercadonako plantillak ez du inolako antzintasun plusik metatzen, urte asko lan eginagatik ere.
- 3.- Plantillako guztizko gastua, langile guztiak 5. tartearen baleude, fakturazioaren %10ekoa litzateke (batez beste hilean 2 milioi euro fakturatzen da denda bakoitzean).
- 4.- Mercadonako emakumeen artean abortu indizea sektoreko enpresa guztietako altuena da.
- 5.- Bajan egonez gero, Mercadonak soldata bera ordaintzen du... baldin eta enpresaren zerbitzu medikuarekin kolaboratzen bada.
- 6.- Elikagaien merkataritzan, Mercadona da sektoreko enpresa bakarra zeinak estatu mailako hitzarmena ezarri eta ez duen aintzat hartzen bere lurraldeko lan-hitzarmena.
- 7.- Mercadonak soldatak ordaintzerakoan ez dio lurralde desberdinetako bizimoduaren kostuari erreparatzen soldatak ordaintzerakoan.
- 8.- Mercadonak soldata igoerak ez ditu KPIaren edota bere hazkundearen arabera aplikatzen.

	2014	2015	2016	2017	2018
Hitzarmenen igoera (%)	0,40	0,5	0,6	0,7	0,8
Salmentaren bilakaera (%)	2	3	3,9	6	--
Etekinen bilakaera (milioi €)	543	611	636	332	--

- 9.- Gipuzkoako batez besteko alokairua hilean 1.057,90 € da, Araban 800 €, Bizkaian 1.321€ eta Nafarroan 984 €.
- 10.- Batez besteko errenta ez da negoziatorako faktore gisa aintzat hartzen: León (506 €), Soria (685 €), Zaragoza (723 €), Errioxa (734 €) edota Murtzia (785 €).



JAIETAN DENOK JAI

ELA aspaldidanik ari da lanean merkataritza sektorean lana eta famili-bizitza kontziliatzea posible izan dadin. Lortu dugu denda eta saltokiak ez irekitzea igande eta jaiegunetan, EAEko hiru lurraldeetan –non gehiago absolutua dugun– eta Nafarroan –non sindikatua ez den nagusi– irekitzen direnak zortzi egunetara mugatzea.

Gaur Mercadonak dendak ez ditu jaiegunetan irekitzen, ez EAEn, ezta Nafarroan ere.

Halere, urtero enpresaren batek dinamika horri iskin egiteko tentaldia izaten du. Orain arazoak sortzen hasi dira Carrefour Expressekin, Dia and Go katearen denda batzuekin eta Sabecorekin, Gasteizen.

Ezin dugu despistatu; litekeena da Jaietan denok Jai plataformak laster mobilizazioak deitzea lortzeko enpresa hauek errespetatzen ez diren sektorean diharduten pertsonen lana eta famili-bizitza kontziliatzeko eskubidea.

Seguridad y Salud Laboral en Mercadona: mitos y tabúes



Sobre la seguridad y salud laboral en Mercadona se pueden escribir libros. En concreto, hay algunos mitos y tabúes que debemos aclarar:

¿Hay que coger la baja a partir del tercer día?

¡NO! Se debe acudir a la Mutua de turno, si la dolencia es profesional, o a la Seguridad Social, si la dolencia no es profesional, desde el primer momento, y se debe pedir la baja desde el primer día.

¿Cubro lo mismo, trabajando o estando de baja?

¡DEPENDE! La empresa complementa el sueldo únicamente a las y los trabajadores *colaborativos* con el servicio médico de empresa.

¿Es una obligación acudir al médico de empresa?

¡NO! Es un derecho, no una obligación.

¿Si el médico de empresa dice algo distinto al médico de la seguridad social, a quién hago caso?

SIEMPRE al médico de la Seguridad Social. Unos están para vigilar productividades, otros para vigilar la salud, que no se nos olvide.

¿Si me despiden estando de baja, dónde entrego los partes de baja?

Si la baja era profesional, entrega los partes en la Mutua. Si la baja no es profesional, entrega los partes en la empresa.



www.ela.eus

Afiliazio orria

Hoja de afiliación

NAN/EIZ: DNI/ NIE		Emakumezkoa / Mujer <input type="checkbox"/>	Lantokia: Empresa
		Gizonezkoa / Hombre <input type="checkbox"/>	
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 sindikatuan izena ematen duenak badaki, eta onartu egiten du, bere datuak Sindikatuko artxibo automatizatuetan jasotzen direla; datuak artxibo horietan era konfidentzialean jasota geratuko dira. Datu horiek indarrean diren arauak aintzat hartuz landu eta babestuko dira, eta bere titularrak eskubidea izango du Sindikatuaren 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.