



## 8 DE MARZO DÍA DE LA MUJER TRABAJADORA

Esta fecha tiene un significado Especial para los y las trabajadoras; ya que se eligió esta fecha para recordar la lucha por mejorar las condiciones laborales que, en 1908, emprendieron alrededor de 40.000 mujeres (costureras industriales de Nueva York) que se declararon en huelga demandando mejores salarios, reducción de la jornada laboral a 10 horas, tiempo para lactancia, formación, rechazo al trabajo infantil y derecho a afiliarse a los sindicatos. Durante la huelga, 129 trabajadoras murieron quemadas en un incendio en la fábrica "Cotton Textile Factory", en Washington Square (Nueva York) pues los dueños de la fábrica las habían encerrado para forzarlas a permanecer en el trabajo y no unirse a la huelga. Sin embargo, todavía hoy (casi un siglo después de aquellos hechos que se conmemoran en esta fecha) vemos cómo los derechos humanos y especialmente los laborales siguen sin ser respetados



Esta situación se torna aún más grave en el caso de las mujeres, derechos humanos de las mujeres trabajadoras, mas en sectores, como el comercio, donde el número de mujeres trabajadores es abrumador. la conmemoración del 8 de marzo, debe promover la reflexión y el diseño de estrategias de acción sindical que lo aseguren.

1  
La Dirección de Leroy Merlin, con propuestas, que a los interlocutores sociales nos han presentado, adolecen de un compromiso serio con este colectivo mayoritario en grupos, como cajas y administración.

Nuestra prioridad en la acción sindical, deberá ser, el que la mujer trabajadora este en igualdad de condiciones que el hombre y en alcanzar derechos de conciliación de la vida laboral y familiar por encima de la normativa laboral. vigente.

## CONTRUIR, CONSOLIDAR, CRECER...

El finalizado año 2004 ha marcado un hito en la historia de Leroy Merlin con un crecimiento espectacular incluyendo en este contexto de crecimiento a nuestro convenio, (fruto del consenso y no de la imposición) posibilitando esta situación y jugando un papel importante. Es por ello que no entendemos que la dirección quiera romper este sustancioso convenio en la parte más conveniente para los intereses de los trabajadores, léase jornadas de trabajo.

La dirección de Leroy Merlin ha querido llevarnos a una incertidumbre en los horarios, los cuales habían sido una de las características más reseñables del actual convenio, creemos que todos nosotros perdemos ante esto.

Todo esto es mejorable y es el momento oportuno para cambiarlo, profundizando en la ley para la conciliación de la vida familiar y laboral, amoldando esta a los trabajadores de Leroy Merlin.

Gracias a estas mejoras colocaríamos uno de los pilares imprescindibles para la estabilidad de nuestras plantillas, al mismo tiempo nuestra empresa debería posicionarse como empresa líder que es, también a nivel económico como humano con todos sus trabajadores, sin distinción alguna y concretando cada vez más el bienestar de estos.

Alberto Martínez Martín.  
Delegado sindical estatal. Sevilla

Participa en la  
**Redacción Sindical Leroy**

Todos los meses compartamos con nuestro@s compañeros  
todas las inquietudes y propuestas laborales de Leroy

**Leroy\_merlin@fechtj.ugt.org**



Sección  
sindical

Leroy  
Merlin

Nuevos  
retos

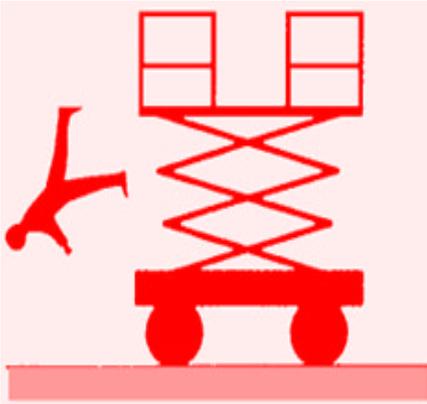
## El estrés, como sinónimo de accidente laboral

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha considerado que el síndrome de “estar quemado” es accidente laboral. En este sentido, la Sala de dicho Tribunal considera a este tipo de dolencias como derivadas de accidente de trabajo, y condena a la Mutua del centro donde trabajaba al abono de una pensión del 100% de la base reguladora. Estas dolencias se gestan de forma lenta y acumulativa, como así ha ocurrido en este caso, al desarrollar el mismo trabajo

En el mismo centro durante 35 años.

Según el Tribunal, existe un enlace entre el trabajo realizado y las dolencias padecidas. Se trata de un riesgo que ha aparecido en la persona estando en su trabajo y como consecuencia del mismo, riesgo que ha producido en ella deterioro que le impide desarrollar su trabajo con total normalidad.

## LAS CARRETILLAS ELEVADORAS



### Normas de movimiento del equipo con la plataforma elevada (PEMP)

Comprobar que no hay ningún obstáculo en la dirección de movimiento y que la superficie de apoyo es resistente y sin desniveles. Mantener la distancia de seguridad con obstáculos, escombros, desniveles, agujeros, rampas, etc., que comprometan la seguridad. Lo mismo se debe hacer con obstáculos situados por encima de la plataforma de trabajo. La velocidad máxima de traslación con la plataforma ocupada no sobrepasará los siguientes valores: 1,5 m/s para las PEMP sobre vehículo portador cuando el movimiento de traslación se mande desde la cabina del portador. No se debe elevar o conducir la plataforma con viento o condiciones meteorológicas adversas. No manejar la PEMP de forma temeraria o distraída.

### Otras normas

No sobrecargar la plataforma de trabajo. No utilizar la plataforma como grúa. No sujetar la plataforma o el operario de la misma a estructuras fijas.

Cuando se esté trabajando sobre la plataforma el o los operarios deberán mantener siempre los dos pies sobre la misma. Además deberán utilizar los cinturones de seguridad o arneses debidamente anclados. No se deben utilizar elementos auxiliares situados sobre la plataforma para ganar altura. Cualquier anomalía detectada por el operario que afecte a su seguridad o la del equipo debe ser comunicada inmediatamente y subsanada antes de continuar los trabajos. Está prohibido alterar, modificar o desconectar los sistemas de seguridad del equipo. No subir o bajar de la plataforma si está elevada utilizando los dispositivos de elevación o cualquier otro sistema de acceso. No utilizar plataformas en el interior de recintos cerrados, salvo que estén bien ventilados.

### Normas después del uso de la plataforma

Al finalizar el trabajo, se debe aparcar la máquina convenientemente. Cerrar todos los contactos y verificar la inmovilización, falcando las ruedas si es necesario. Limpiar la plataforma de grasa, aceites, etc., depositados sobre la misma durante el trabajo. Tener precaución con el agua para que no afecten a cables o partes eléctricas del equipo. Dejar un indicador de fuera de servicio y retirar las llaves de contacto depositándolas en el lugar habilitado para ello.

### Otras recomendaciones.

Las baterías deben cargarse en zonas abiertas, bien ventiladas y lejos de posibles llamas, chispas, fuegos y con prohibición de fumar. No se deben hacer modificaciones de cualquier tipo en todo el conjunto de las PEMP.

**Manual de instrucciones** Toda PEMP debe llevar un manual de instrucciones de funcionamiento que incluya de forma separada las instrucciones para las operaciones de mantenimiento que únicamente las podrán realizar personal de mantenimiento especializado.

El manual deberá contener la siguiente información principal:

Descripción, especificaciones y características de la plataforma de trabajo así como las instrucciones de uso.

Presión hidráulica máxima de trabajo y voltaje máximo de los sistemas eléctricos de la plataforma.

Instrucciones relativas al funcionamiento, normas de seguridad, mantenimiento y reparación.

**Verificación y señalización** Las PEMP deben ir provistas de la siguiente documentación y elementos de señalización: Placas de identificación y de características. Diagramas de cargas y alcances. Señalización de peligros y advertencias de

### Quien puede utilizar una carretilla elevadora

Solo las personas preparadas y autorizadas, mayores de 18 años, estarán autorizadas para operar las plataformas elevadoras móviles de personal. Para ello y antes de estar autorizado para utilizar la plataforma, el operador debe: Ser formado por una persona cualificada sobre los símbolos y funciones de cada uno de los instrumentos de control. Leer y comprender, las instrucciones y normas de seguridad recogidas en los manuales de funcionamiento entregados por el fabricante y los símbolos situados sobre la plataforma de trabajo con la ayuda de personal cualificado.

Fdo.- Alejandra Rodríguez. Delegada Prevención. Tenerife

PREVENIR TU SALUD





## REUNIÓN DE DELEGADOS DE TODA ESPAÑA

El pasado día 17 de febrero nos reunimos en la sede central de nuestra federación, en Madrid, un delegado por cada centro, donde tenemos representación.

**1. Organización interna:** Con una voluntad de todos los delegados, de que por los órganos de representación de los trabajadores a nivel estatal, vayamos un representante por cada región o zona, tal como esta distribuida la Empresa, de tal modo que vayamos rotando todos y participando de manera activa los delegados de UGT de todos los centros.

### 2. Posición de UGT, como sindicato de clase

El Sindicato tiene que realizar una defensa integral de los derechos, intereses y aspiraciones del mundo del trabajo. Esto implica desarrollar una acción política que trascienda el ámbito de la empresa y de la negociación colectiva para influir en todos los niveles en que se toman decisiones que son determinantes para las condiciones de vida de los trabajadores.

Todos estos aspectos nos caracterizan y nos hace que UGT tenga una personalidad que nos diferencia, pero nos hace que nuestra posición de alianzas natural sea con otro sindicato de clase, donde con mayoría afrontemos los nuevos retos que como representantes de los trabajadores de Leroy Merlin nos han depositado.

Compromisos que adquirimos con la firma del Convenio y con la que junto a los compañeros de CC.OO nos une, la estabilidad de empleo, mejorar los salarios con respecto al sector, calendarios laborales estables, conciliación de la vida laboral con la familiar, avances en mejoras sociales.

Nuevos retos, que la UGT tendremos como objetivo, pero que si aunamos fuerzas con sindicatos afines a estas metas, más fácil será de alcanzar.

### 3. Nuevos retos. Conciliación de la vida laboral con la familiar.

Un acuerdo sobre los contratos a tiempo parcial y en concreto de cajas, que de estabilidad en la concreción horario, con un mínimo de horas semanales a realizar y unas franjas horarias de turnos delimitadas

El departamento de administración puede tener una mayor flexibilidad que el comercio por causas obvias. Deberá haber un compromiso serio de flexibilidad con este departamento, codecidiendo el Comité de Empresa en estos acuerdos.

Hace falta incrementar los salarios de las mujeres, potenciar la igualdad retributiva. En una empresa como Leroy, donde la mujer no esta en igualdad de condiciones que el hombre.

Promover adicionalmente servicios de atención a personas, en un marco más amplio de política familiar que cubran los espacios de actividad familiar que tradicionalmente son asumidos por las mujeres, las mujeres necesitan tiempo no solo para trabajar sino también para formarse, para acceder y buscar empleo. Que se reconozca el derecho a un permiso remunerado cuando los hijos contraen una enfermedad para acompañarlos a la asistencia sanitaria. (Actualmente sólo se recoge para enfermedades graves o con hospitalización). Permiso retribuido más amplio para los inmigrantes. Reconocimientos de las parejas de hecho en igualdad de condiciones que las del matrimonio Esta y otras medidas deberían de acompañar a esta propuestas, para que no se quede en una simple declaración de intenciones, La Empresa, debe ser responsable de políticas sociales, debe implicarse económicamente para hacer realidad los objetivos

Todo esto es conciliación de la vida familiar, si estáis convencido se da, no se intercambia por nada, ya que tendréis trabajadoras/es mas estables y satisfechos con su puesto de trabajo y de su Empresa, .



Sección  
sindical

Leroy  
Merlin

Nuevos  
retos