

El nuevo comité de empresa se constituyó el pasado 18 de diciembre

El pasado 18 de diciembre se celebró la primera reunión del nuevo comité, convocada por ELA que por fin se decidió a proceder a constituir formalmente el comité.

Casi un mes después de la celebración de las elecciones y tras nuestros infructuosos esfuerzos para que lo convocaran, debido a que más de 70 compañeros firmaban la conversión de sus contratos en indefinidos sin tutela alguna y que acabó, como bien sabréis, con el perjuicio para algunos de ellos.

Después de que Santiago Carballo como anterior presidente disolviera el comité en funciones, se procedió al nombramiento del comité vigente para los próximos cuatro años. ELA propuso como presidente a Ángel García, como secretaria a Izaskun Gárate y como delegada de prevención a Nieves Briones. Al no haber más propuestas fueron elegidos para sus cargos. UGT propone a Santiago Carballo como delegado de prevención y LAB, por su parte, hace lo propio con Tana Bilbao. Ambos son elegidos por el comité. Nuestra compañera Ana, miembro del Comité de Prevención durante los últimos años deja de pertenecer al mismo y solicita que el nuevo comité continúe con los protocolos y propuestas sobre seguridad y salud laboral que se estaban negociando con la empresa.

CCOO, objetivo a batir?

La segunda reunión del comité de empresa se celebró el pasado 9 de enero, y sólo contenía un punto en el orden del día y éste era concretar el funcionamiento y el reglamento del propio comité. A priori una jornada tranquila, pero nada más lejos de la realidad.

Como ya sabéis, durante la primera reunión del comité en la que fueron elegidos el presidente y la secretaria se designó también a los miembros del mismo que compondrían el comité de seguridad y salud laboral. En este caso, el comité había decidido designar a tres delegados como miembros de este comité: ELA propuso a Nieves Briones y LAB a Tana Bilbao; ambas habían formado parte del anterior comité de seguridad y salud laboral. El comité decidió asimismo, argumentando que UGT había obtenido un voto más que CCOO en las elecciones, designar como tercer integrante de este órgano a Santiago Carballo.

El comité decidió dejar fuera de este comité de prevención a nuestra compañera Ana Bella González. Ana ha sido miembro activo de este órgano desde que se gestó hace más de 12

años. Conocía el terreno debido a su amplia experiencia y había sido artífice de logros importantes para los trabajadores como fueron los masajes preventivos para los monitores en actividades de esfuerzo, micrófonos para las clases dirigidas, controles de humedad y de temperatura en las piscinas o la instalación en un centro de aire acondicionado al carecer de ventilación natural.

El último logro que consiguió como Delegada de Prevención fue la sentencia para que los reconocimientos médicos realizados a los trabajadores corrieran a cargo de la empresa. Esta denuncia fue llevada a cabo por CCOO en solitario ante los tribunales, pero cuando se dictó la sentencia favorable, delegados tanto de LAB como de ELA no tuvieron pudor alguno en hacer suya la victoria, informando a los compañeros de que el logro había sido de ellos.

La formación retribuida y la delimitación de las funciones de los socorristas y monitores principales asuntos tratados por el comité en su tercera reunión

Los puntos principales que se trataron en esta tercera reunión del comité celebrada el 2 de Febrero, hicieron referencia a la formación retribuida y a la necesidad de que las funciones de los socorristas y de los monitores de sala estén delimitadas, ya que hay evidencias de que en algunos centros han realizado alguna labor que sería más que discutible que fuera de su competencia.

Sobre la formación retribuida, punto que fue incluido en el orden del día por ELA, desde CCOO queremos trasladar que fuimos nosotros los que tratamos en su día este asunto con la empresa, y ésta se comprometió a retribuir 20 horas anuales para aquellos trabajadores que estén a jornada completa y un número proporcional de horas para aquellos compañeros que tengan una jornada parcial y que dependerá del número de horas que trabajen.

Desde ELA se mantuvo la postura de solicitar que esas horas sean retribuidas a mes vencido. Actualmente la remuneración de la empresa se realiza a año vencido. ELA también propuso que el número de horas a remunerar no se limitara a 20, sino que fueran todas las que cada trabajador/ra necesitara para su formación.

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: Fsc Euskadi y twitter: @FSCEUSKADI

Entendemos que esta propuesta es irreal y populista. Si bien es cierto que puede haber compañeros/as que precisen un mayor número de horas para formarse, el ET limita el número de horas a remunerar por la empresa a 20 anuales y no creemos que vaya a pagarnos más horas sin que la ley le obligue. Cabe la posibilidad de acumular en un año las horas formativas de lo que supondrían tres años, pero para algunos cursos de formación o reciclaje pueda resultar insuficiente.

Aún así, ELA ha decidido volver a tratar este tema con la dirección de la empresa, aunque creemos que será en vano. Ojalá nos equivoquemos.

Desde CCOO también propusimos solicitar a la empresa una relación detallada de las funciones, tanto de los S.O.S como de los monitores de sala, teniendo en cuenta que cada vez se exigen más funciones a realizar que no son reconocidas con un incremento pecuniario. ELA se ha comprometido también a tratar este asunto con la dirección empresarial.

Queremos destacar también que en el turno de ruegos y preguntas CCOO expuso ante el comité su desacuerdo con la posibilidad de que los miembros del mismo que no acudan a las reuniones puedan delegar su voto. Opinamos que esta medida sólo fomenta el absentismo a las reuniones, que éstas se celebran una vez al mes y que todos los miembros del comité tenemos crédito sindical para acudir a las mismas. Faltar a alguna reunión puede ser algo normal porque todos podemos caer enfermos o tener un problema personal, pero el que falte de manera regular debería de plantearse su presencia en el comité.

Por último, aprovechamos para comunicaros que ya están abiertos los plazos para la negociación del convenio de campos y locales deportivos y que esta vez es el sindicato ELA quien tiene mayoría. Los sindicatos UGT, LAB y CCOO se han reunido para poner en común la plataforma negociadora. El sindicato ELA, por su parte, ha anunciado que van a presentar su propuesta en solitario.

Reunión Comité de Empresa Guedan lunes 2 de febrero.

Asistentes

ELA Unai Zurimendi, Angel García, Izaskun Gárate, Jon Bilbao, Alba Landaluce, Alberto Cano.
LAB Tana Bilbao, Eguzkine Seco
UGT Santiago Carballo, Maite Yáñez
CCOO Mikel Landajuela, Ana González, Raúl Pagán

Ausentes: **ELA** Nieves Briones, Juan Celaya
LAB Alejandro Nogueira

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajuela:
mikellccoo@gmail.com

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

LA NUEVA LEY DE MUTUAS SUPONE UN MAYOR PODER PARA ESTAS ENTIDADES

El pasado 1 de enero del 2015 entró definitivamente en vigor la ley de mutuas 35/2014. La valoración que podemos hacer sobre estas modificaciones legales es negativa, ya que las mutuas van a tener más poder a la hora de gestionar las bajas por contingencias comunes. Es evidente que la lucha a día de hoy se tiene que centrar en evitar que las empresas contraten con la mutua la gestión de la contingencia común. En la actualidad, las mutuas gestionan la contingencia común en alrededor del 82% de empresas de todo el estado. Consideramos indispensable revertir esta situación, tanto para defender el sistema público de salud como para evitar que la mutua nos extinga la prestación por incomparecencia.

Los dos puntos más peligrosos que hemos evitado, en gran medida por la presión que ha ejercido CCOO son; por una parte que las mutuas no puedan dar el alta directamente tal y como pretendían en las bajas por enfermedad común, manteniéndose la posibilidad de proponer altas médicas motivadas a la inspección médica de Osakidetza.

La segunda cuestión es que hemos logrado eliminar que el silencio administrativo, tras una propuesta de alta de la mutua, se considerase afirmativo en un proceso de baja por enfermedad común tal y como deseaban éstas.

Otros cambios establecidos en esta ley obligan a las mutuas a motivar y a argumentar de forma escrita el rechazo al derivar a Osakidetza dolencias que consideren comunes. Cuando la mutua nos diga que nuestra patología o accidente no tiene su origen en el trabajo podemos solicitar el informe donde deniegan el origen laboral.

Así mismo, en las bajas por contingencia profesional se aumenta el plazo para impugnar un alta indebida de cuatro a diez días, si bien es imprescindible hacer esta impugnación lo antes posible.

Por último, la mutua no puede exigirnos que firmemos para acceder a nuestro historial médico, aunque si se le debe facilitar el acceso a la documentación de la baja en curso.

¿Cuáles son los cambios que implica la nueva normativa de gestión de bajas?

1. Partes de confirmación de bajas

Desde septiembre los partes de confirmación se emitirán según la duración de la baja estimada por el médico:

Duración estimada de la baja (días naturales)	Partes de confirmación
Inferior a 5 días	No hay partes de confirmación. El parte de baja y de alta se emiten el mismo día del reconocimiento médico de la baja. * Si el día previsto para el alta no se encontrase recuperado, se podrá emitir un parte de confirmación, continuando el proceso
De 5 a 30 días	Primer parte de confirmación a los 7 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 14 días desde el parte anterior.
De 31 a 60 días	Primer parte de confirmación a los 7 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 28 días desde el parte anterior.
61 días o más	Primer parte de confirmación a los 14 días siguientes al parte de baja. Los siguientes partes de confirmación se emiten en el plazo máximo de 35 días desde el parte anterior.

2. Propuesta por las mutuas de las bajas de enfermedad común

Como hasta ahora, las mutuas pueden proponer altas médicas motivadas a la Inspección Médica de Osakidetza en bajas de enfermedad común. NO pueden dar el alta directamente, tal y como pretendían.

La Mutua formula la propuesta de alta a la Inspección Médica de Osakidetza. La Mutua tiene que comunicar al trabajador/a afectado/a que se ha enviado la propuesta (obligación que antes no existía).

La Inspección Médica de Osakidetza envía la propuesta al facultativo que haya emitido la baja e Inspección traslada respuesta a la Mutua en el plazo de 5 días. * Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo será de 11 días de manera transitoria.

El proceso queda regulado así:

La respuesta de Inspección Médica de Osakidetza a la Mutua puede ser: confirmar la baja; admitir la propuesta de alta de la Mutua o no contestar dentro del plazo de 5 días.

Si la Mutua no recibe contestación en plazo puede solicitar el alta al INSS.

El INSS tiene un plazo de 4 días para contestar a la solicitud de alta de la Mutua. El INSS puede confirmar la baja o admitir la propuesta de alta de la Mutua. * Hasta el 1 de marzo de 2015 el plazo es de 8 días de manera transitoria.

3. Control de alta médica de las mutuas en bajas de enfermedad común

A partir de ahora, las mutuas podrán ejercer el control y seguimiento de las bajas por enfermedad común desde el primer día de baja (antes era a partir del día 16º).

La Mutua tiene que comunicar al trabajador/a la cita del reconocimiento médico de control con una antelación mínima de 4 días hábiles.

Si el trabajador NO acude al reconocimiento se le suspenderá cautelarmente el pago de la prestación por la baja.

Como hasta ahora, el control se hace mediante reconocimientos médicos. El proceso queda regulado así:

➤ Si NO se justifica la incomparecencia en 10 días se extinguirá la prestación.

➤ Si se justifica en 10 días se continuará con la prestación. Mutua abonará la prestación del periodo de suspensión y podrá fijar una nueva fecha para reconocimiento.

EL TRIBUNAL SUPREMO DICTA UNA SENTENCIA PARA CLARIFICAR LA CUANTIA DE LAS INDEMNIZACIONES POR DESPIDO IMPROCEDENTE

El Tribunal Supremo dictó sentencia sobre la cuantía de las indemnizaciones a percibir por el trabajador por despido improcedente, después de la aprobación de la Ley de la reforma laboral. La sentencia establece que la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes del 12/02/2012 se computará de la siguiente forma:

-El periodo trabajado anterior a la reforma laboral se indemnizará con 45 días por año trabajado hasta un máximo de 42 mensualidades.

-El periodo trabajado con posterioridad a la reforma laboral se indemnizará con 33 días por año trabajado, que podrán añadirse a lo computado antes del 12/02/2012.

-El importe conjunto de los dos periodos no puede superar tampoco las 42 mensualidades.

LA MESA DE DIÁLOGO SOCIAL ALCANZA UN ACUERDO SOBRE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL DONDE SE RECOGEN GRAN PARTE DE LAS MEDIDAS PROPUESTAS POR CCOO

El pasado 30 de enero se alcanzó un acuerdo muy importante en la mesa de diálogo social abierta en Euskadi. Este acuerdo recoge en gran parte las propuestas de CCOO de Euskadi en distintas materias, particularmente en empleo y tiene como objetivo primordial adoptar medidas concretas para solucionar problemas concretos.

La precariedad laboral actual exige impulsar políticas públicas enfocadas a mejorar la calidad del empleo. El modelo de protección social se encuentra muy cuestionado a día de hoy, en un momento en el que se acrecientan las desigualdades sociales y cuando más necesario se hace tener un sistema de protección social fuerte. CCOO ha planteado una declaración en defensa del modelo de Garantía de Ingresos e Inclusión Social que tenemos en Euskadi. Podemos decir que a día de hoy hemos logrado el mejor sistema de garantía de ingresos de España avalado por el gobierno, la patronal y CCOO.

web: www.fsc.coo.es/euskadi facebook: Fsc Euskadi y twitter: @FSCEUSKADI

Según Lanbide en Euskadi la tasa de desempleo ronda el 16%, por lo que actuar sobre el empleo es una cuestión prioritaria. Os vamos a informar a continuación de las medidas concretas que se han adoptado en esta mesa de diálogo social:

-Dotar de 24 millones de euros al Plan de Empleo joven para impulsar el acceso al contrato relevo como mecanismo para la inserción laboral de las personas jóvenes. Os recordamos que la tasa de paro entre los jóvenes supera el 40%.

-Las personas mayores de 55 años que han perdido su empleo tienen un gran riesgo de exclusión del mercado de trabajo. Se ha realizado una dotación de tres millones de euros dentro de los Planes Locales de Empleo para la contratación de este colectivo.

-El sector de la construcción es uno de los más afectados por la crisis y a día de hoy tenemos la mitad de ocupación en este sector que la que había en el año 2008. Se ha acordado establecer un plan de empleo que contemple con especial incidencia a los trabajadores parados de la construcción y al que se ha dotado de una inyección económica de 65 millones de euros. Con esta dotación se pretende la formación técnica para las personas en desempleo, prioritariamente del sector de la construcción, la ayuda económica mientras estén en formación y la incentivación para la contratación de estas personas por las empresas así como subvenciones y ayudas a comunidades de vecinos para incentivar la demanda.

-Se inicia también un proceso para que las personas despedidas en un ERE vean reconocida su cualificación laboral y se les asesore para completarla. El objetivo último sería sumar experiencia y formación que pueda acreditar su competencia y así mejorar la posibilidad de un nuevo empleo. Esta medida no tiene un límite presupuestario.

Los acuerdos alcanzados no suponen en ningún caso poner fin a la mesa de diálogo social. Ahora toca desarrollar lo que se ha firmado y continuar con la tarea de lograr acuerdos en puntos tales como los planes de igualdad en la empresa vasca o avanzar en terrenos tan importantes como la conciliación de la vida familiar y laboral.

Tampoco podemos olvidarnos de la negociación colectiva. Aunque no sea una materia de responsabilidad directa del Gobierno Vasco, sino de la patronal y de los sindicatos, sí que deberían actuar como facilitadores de estos procesos. Confebask y las patronales territoriales deberán aclarar si realmente quieren contribuir a la recuperación económica o si por el contrario quieren seguir siendo parte activa de políticas de devaluación social y salarial y de sus nefastas consecuencias para la ciudadanía vasca.

Anabella González:
anabccoo@gmail.com
Raúl Pagán:
raulpccoo@gmail.com
Mikel Landajueta:
mikellccoo@gmail.com



Guedan
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

PATRONAL Y SINDICATOS SE REÚNEN PARA NEGOCIAR LA RENOVACIÓN DEL CONVENIO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS DE BIZKAIA

El pasado 17 de febrero se iniciaron las conversaciones para la renovación del convenio de locales y campos deportivos de Bizkaia. Los sindicatos CCOO - UGT – LAB entregaron una plataforma conjunta, mientras que el sindicato ELA, que ya lo había anunciado, presentó una plataforma propia.

La plataforma conjunta ha hecho referencia a un incremento garantizado del 1% cuando el IPC pudiera ser negativo y al límite de las jornadas anuales tanto en los contratos a jornada completa como para aquellos que sean a tiempo parcial. La excedencia de 45 días laborales para todos los supuestos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral. La lactancia, el plus de transporte para la prestación de servicios el mismo día en diferentes centros o pluses de esfuerzo serían otros de los temas que esta plataforma conjunta quiere negociar con la patronal.

La representación empresarial no ofrece contrapartidas a las modificaciones respecto al convenio actual y pretende una congelación salarial y el mantenimiento del convenio clausurado durante los próximos tres años. La postura de la patronal no nos sorprende en absoluto, ya que siempre hacen referencia a la depresión económica que vivimos a la hora de la renovación del convenio como argumento para no introducir mejora alguna con respecto al anterior.

En definitiva, esa reunión sólo ha sido una toma de contacto y se ha convocado una nueva reunión para el día 17 de marzo en la que veremos si podemos acercar algo las posturas.