

25N: UN PROCESO ELECTORAL MARCADO POR LAS IRREGULARIDADES

El pasado 25 de noviembre se celebraron las votaciones para elegir a los delegados que compondrían el comité de empresa de Guedan para los próximos cuatro años. La jornada transcurrió con normalidad, aunque sí queremos reseñar un par de aspectos que consideramos relevantes.

ELA llevaba desde varios meses atrás haciendo una campaña muy agresiva. Había una razón poderosa: mucha gente interesada en estar en el comité.

Por una parte, los tres delegados/as que ya tenían en el anterior comité, y por otra, otros tres delegados/as pertenecientes al gremio de los auxiliares que se presentan conjuntamente con el personal deportivo, al formar todos ahora parte de la misma empresa.

La primera guerra fue interna, ya que todos querían ir arriba en la lista. **ELA** decidió el orden de los candidatos/as. A partir de ahí, realizaron una campaña de coacción y presión para obtener votos que muchos aceptaron para evitarse problemas.

Compañeros/as que han participado en las votaciones, comentaron con posterioridad que se habían sentido vigilados por los representantes de **ELA** a la hora de coger la papeleta y emitir su voto. Esta situación no puede reproducirse, y se tiene que garantizar el derecho a la intimidad y al voto secreto, colocando las papeletas en un lugar aislado fuera de miradas coaccionantes y amenazadoras. En resumen, que la victoria de **ELA** fue tan aplastante como su falta de ética.

Aún así, les felicitamos públicamente por su triunfo, refrendado por los siete representantes obtenidos de un total de los 13 que componen el comité. El resto del comité quedó conformado por dos representantes de CC00, dos de LAB y dos de UGT. USO no logró representante alguno.

ELA REALIZA UN COMUNICADO CON ACUSACIONES FALSAS A CCOO

El sindicato **ELA** realizó un comunicado en el que hace referencia a CCOO acusándonos falsamente de varias cuestiones. A continuación vamos a reproducir el texto íntegro para después incluir una serie de puntualizaciones sobre lo plasmado en el mismo.

"De parte del sindicato ELA queremos informaros de ciertas dudas que nos han transmitido algunos compañeros/as:

** Tras las elecciones sindicales celebradas y hasta que se constituya el nuevo comité, el antiguo continúa vigente con todo derecho, responsabilidad y obligaciones.*

** La empresa tiene que facilitar los nuevos contratos, ampliaciones de jornada..... a los delegados/as del comité para que los firmen, hasta ahora entendemos que lo está haciendo.*

** Desde ELA, atendemos a todos/as los/as compañeros/as que nos piden información sobre dudas que tienen. Así como también estamos en contacto con todos los trabajadores/as que nos han pedido colaboración en el asunto de las modificaciones en los nuevos contratos.*

** El próximo 18 de diciembre de 2014 a las 10:30h se convocará a todos los sindicatos en los locales de ELA para constituir el nuevo comité de empresa de GUEDAN con presidente/a, secretario/a y otro/a de prevención y salud laboral que nos representarán.*

Por otra parte nos están llegando algunos documentos de CCOO en los que se critica a otros sindicatos y queríamos explicaros algunas de las muchas actuaciones y firmas de parte de CCOO.

** CCOO a día de hoy (y hasta que se forme el nuevo comité) tiene la presidencia.*

** CCOO ha firmado documentos y contratos a la empresa sin contar con el resto de miembros del comité.*

** CCOO junto a otros sindicatos firmó en los últimos convenios de locales y campos deportivos de Bizkaia con:*

** Una subida mínima de dinero.*

** Con un cambio en el plus de antigüedad, antes teníamos trienios al 8% y pasamos a cuatrienios al 5%.*

** CCOO junto a otros sindicatos firmó el último convenio de limpieza de edificios y locales de Bizkaia con:*

** Una subida mínima de dinero.*

** Teníamos una ultraactividad indefinida y la han cambiado por una ultraactividad de 2 años para poder negociar el convenio.*

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

** Desde ELA entendemos que las negociaciones de los convenios son para mejorar la situación laboral salarial de los trabajadores/as y no para dejarnos quitar por parte de la patronal lo que se ha conseguida hasta ahora con mucho esfuerzo y tiempo, es por esto, que ELA no firmó el antiguo convenio, ni de limpieza, ni el de deportes. Pero ya estamos trabajando para que estas nuevas negociaciones, de los nuevos convenios terminen de forma satisfactoria para todos/as los trabajadores/as. También entendemos como un punto muy importante entre otros muchos incluir la subrogación de los trabajadores en el convenio de locales y campos deportivos."*

Después de recibir esta "perla desinformativa", queremos realizar las siguientes matizaciones:

-La presidencia del comité en funciones la ostentaba un ex-delegado de CCOO, desvinculado de este sindicato y que presentó su candidatura en las actuales elecciones por UGT.

Esta persona también fue avisada de los movimientos de la empresa y no se dignó a contestarnos, pero esto **no es excusa para que ELA**, como fuerza mayoritaria tanto en el comité en funciones como en el constituido actualmente, **se lave las manos cuando más de 70 compañeros firmaban la renovación de sus contratos.**

-Nos acusan de que CCOO ha firmado documentos y contratos a la empresa sin contar con el resto del comité. Decir eso, es decir nada. No sabemos de qué están hablando. Esperamos con impaciencia que nos lo aclaren, aunque dudamos mucho que puedan hacerlo porque simplemente es mentira.

-En cuanto a la renovación de los Convenios, tanto Locales y Campos Deportivos como Limpieza, somos conscientes de que las condiciones pactadas no son la que todos hubiéramos deseado, pero lo que no se dignan a explicar es que la Patronal se frotaba las manos esperando no llegar a un acuerdo dentro de los plazos establecidos y poder aplicarnos a todos el Convenio Estatal. Por de pronto, Locales y Campos Deportivos nunca ha tenido cláusula de ultra-actividad, por lo que hubiera desaparecido el 7 de julio de 2013.

ELA tiene una doble moral con este asunto; aprueba tácitamente la renovación a sabiendas de que es la única alternativa que hay, pero no la suscribe para después erigirse como salvadores y acusar a los demás sindicatos de vendernos a la patronal. Las dos opciones eran muy diáfnas en aquel momento

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

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: [Fsc Euskadi](https://www.facebook.com/FscEuskadi) y twitter: [@FSCEUSKADI](https://twitter.com/FSCEUSKADI)

concreto: o renovábamos el convenio provincial o nos metían de cabeza al estatal. Todo lo demás que cuenta ELA es vender humo.

-Respecto al cambio en el plus de antigüedad **ELA sigue mintiendo sistemáticamente:**

En primer lugar, respecto a ese cambio al que se refieren, **han transcurrido quince años**, ya que **se produjo el 2 de junio del 2000 y fue firmada también por ELA**, además de por CC OO Y UGT. En aquel momento la situación era muy complicada, ya que el convenio llevaba bloqueado desde hacía 11 años. Es cierto que se modificó la antigüedad pasando de trienios al 8% a cuatrienios al 5%, pero a cambio se obtuvieron algunos logros, como que el periodo vacacional pasara de 30 a 32 días o que las bajas por contingencias comunes fueran retribuidas desde el primer día con el 100% del salario. Pero queremos reiterar de nuevo que **estamos hartos de que ELA mienta diciendo que los demás fuimos** los que firmamos aquella renovación y el perjuicio monumental que está ocasionando desde entonces en la negociación colectiva de este sector negándose sistemáticamente a su firma, durante 10 años.

-Respecto a la **subrogación**, seguís recibiendo **informaciones falsas por parte de ELA**; que en el convenio se establezca la subrogación es inviable e inútil. La última palabra sobre las subrogaciones de todas las personas que trabajamos en las empresas subcontratadas en los polideportivos las tiene Bilbao Kirolak y los ayuntamientos respectivos. Todos los municipios de Bizkaia están asociados a EUDEL, que a través del Protocolo Marco de Relaciones Laborales para las Instituciones Locales de Euskadi, el Udalhitz, expone lo siguiente:

Artículo 171.- Subrogación de trabajadores y trabajadoras de las empresas adjudicatarias

1. En las sucesivas adjudicaciones de contratos públicos respecto de un mismo servicio, y a fin de hacer posible la estabilidad de las plantillas, **se garantizará por parte de las empresas adjudicatarias, independientemente de lo que al respecto señalen los convenios del sector**, la subrogación de los trabajadores y las trabajadoras existentes al momento de cada adjudicación; para ello se incorporará la cláusula de subrogación en los pliegos de condiciones de los nuevos expedientes que se tramiten, condicionado al cumplimiento de requisitos de transparencia y buena fe.
2. En todo caso, las previsiones de este artículo serán de aplicación solamente bajo los siguientes supuestos:

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

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CC OO

PONTE en
marcha

web: www.fsc.ccoo.es/euskadi facebook: [Fsc Euskadi](https://www.facebook.com/FscEuskadi) y twitter: [@FSCEUSKADI](https://twitter.com/FSCEUSKADI)

a) La subrogación afectará únicamente al personal que posea un contrato laboral y haya trabajado en el marco de la institución contratante al menos durante los últimos 6 meses, incluyendo las sustituciones hasta su propia finalización.

b) En ningún caso afectará la subrogación a los propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa contratista cesante, ni a los familiares hasta el segundo grado inclusive de dichos propietarios, accionistas, directivos y mandos intermedios de la empresa cesante.

En caso de discrepancia la interpretación de este apartado se solventará en la Comisión de Seguimiento de cada Institución. Si persistiera la discrepancia ésta se elevará a la Comisión Paritaria.

Para muestra, un botón: en el último pliego de Bilbao Kirolak, se subrogó a un número importante del actual personal de Guedan. Exactamente 190 trabajadores/as fueron subrogados/as con el reconocimiento de su antigüedad, su categoría profesional y su porcentaje de jornada y eso es inviolable. Aumentar el porcentaje de jornada de los ya subrogados/as o incluir a personas no subrogadas en el próximo pliego es potestad de Bilbao Kirolak. Esto es, que si no lo estima oportuno no tiene porqué hacerlo, por mucho que se incluya en el convenio como afirman estos iluminados. ´

Para que comprobéis que lo que decimos es cierto ponemos a vuestra disposición la parte de los pliegos donde aparecen los trabajadores/as subrogados. Para identificarlos, tenéis que fijaros en la fecha de antigüedad y en la categoría profesional que tengáis, ya que por protección de datos no se han puesto los datos personales.

LA EMPRESA INICIA EL PROCESO PARA LA CONVERSIÓN DE LOS CONTRATOS DE MAS DE 70 TRABAJADORES/AS

Dos días después de la celebración de las elecciones, Guedan comenzó a llamar a compañeros/as para convertir su contrato temporal en indefinido; era un hecho del que ya se tenía conocimiento, ya que debido al tiempo que llevaban estos compañeros/as como trabajadores/as eventuales la legalidad obligaba a la conversión de sus contratos.

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



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

El problema que detectamos es que los **compañeros/as** estaban siendo citados por la empresa de forma individualizada y se les presionaba para firmar un contrato a priori ventajoso, alegando que la Empresa andaba con prisas porque tenía que cumplir una serie de plazos para completar el proceso.

Esta conversión de contratos no puede en ningún caso suponer una reducción sustancial de horas respecto al contrato original y aquí estaba la trampa. Mientras a **algunos/as compañeros/as** se les ofrecían las mismas horas o incluso un mayor número, a **otros/as** se les ofrecía un contrato indefinido con un número inferior de horas que las que estaban trabajando.

El procedimiento correcto hubiera sido que la empresa hubiera facilitado al comité la relación de los trabajadores/as afectados para que éste pudiera analizar caso por caso, y garantizar el cambio de forma correcta.

En esta tesitura, nos dirigimos a un delegado de **ELA**, y le instamos a que se convocara al comité o en su defecto que nos apoyara para convocar el comité en funciones, cuyo mandato se mantiene hasta que el nuevo esté configurado. Ellos son los que tenían que llevar la iniciativa, al ser el sindicato que había obtenido la victoria por una amplia mayoría. Su repuesta es que la persona responsable de **ELA** que se encargaba de este tema estaba de vacaciones y hasta la semana siguiente no se podía contar con ella para constituir el comité.

También nos pusimos en contacto con delegados/as de los otros dos sindicatos con representación en el comité para que se sumaran a nosotros y presionaran pero no se dignaron siquiera a respondernos. En definitiva, que algunos compañeros han salido perjudicados ante la pasividad de los delegados/as sindicales de **ELA**, UGT y LAB, que tenían que habernos ayudado estando encima de este proceso para garantizar que todo se hubiera realizado correctamente.

Nosotros por nuestra parte intentamos contactar con todos los compañeros/as con que fue posible, teniendo en cuenta que la empresa no nos facilitó la lista de los compañeros/as afectados que le solicitamos hasta el día 11 de diciembre, a pesar de haberla solicitado en cuanto tuvimos noticias de lo que estaba sucediendo y para cuando ya la mayoría habían pasado a firmar.

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



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

Es más, algunos compañeros/as, a pesar de estar informados decidieron firmar ante el miedo a posibles represalias de la empresa. Este desaguisado nunca hubiera ocurrido si los miembros del comité no se hubieran desentendido de todo y hubieran cumplido con su función de actuar como garantes de que todo el proceso se hubiera desarrollado según la legalidad vigente, impidiendo que la empresa cometiera ningún tipo de irregularidad.

SENTENCIA SOBRE LOS RECONOCIMIENTOS MÉDICOS: UN PROCEDIMIENTO GANADO POR CCOO EN LA MÁS ABSOLUTA DE LAS SOLEDADES

El Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJ) estimó la demanda de CCOO reconociendo que el tiempo empleado por los trabajadores/as en los reconocimientos médicos fuera considerado como tiempo efectivo de trabajo con independencia de su antigüedad o del tipo de contrato que tenga el trabajador/a.

La demanda fue desestimada en primera instancia por el Juzgado de lo Social y recurrida ante el TSJ, que falló a favor de la parte demandante.

El procedimiento fue llevado a cabo de principio a fin por CCOO sin el apoyo del resto de los sindicatos que conformaban el anterior comité, quienes a pesar de que en principio confirmaron su adhesión, en el momento de la verdad dejaron a CCOO en la más absoluta de las soledades y no se presentaron en ningún momento durante todo el procedimiento.

Sin embargo, cuando el TSJ dictó una sentencia favorable, delegados de ELA informaron rápidamente a compañeros de que el logro había sido de ellos, y delegados de LAB nos acusaban de electoralismo y de que nos estábamos atribuyendo un mérito que no nos correspondía.

En la parte positiva destacar que este triunfo es sumamente importante al tratarse de un sector en el que las revisiones del estado de salud son imprescindibles por la exigencia física que requiere el trabajo en polideportivos. Por otra parte, esta sentencia sienta las bases para que las revisiones médicas voluntarias recogidas en otros convenios de otros sectores y empresas se incluyan dentro del horario de trabajo y por lo tanto estamos satisfechos de haber logrado un bien común que beneficia a toda la clase trabajadora.

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



Guedan
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL SE REÚNE PARA ELABORAR UN PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

El Comité de Salud Laboral en funciones se reunió el pasado día 17 de diciembre con objeto de elaborar un protocolo de acoso en el trabajo en colaboración con Guedan, en especial el apartado de Acoso por parte usuarios/as y cursillistas.

Como sabéis, el Comité de Seguridad y Salud se reúne trimestralmente y está formado por tres personas que representan a la empresa y por los/as tres delegados/as de riesgos laborales que representan a los trabajadores.

- Representando a la empresa: Susana Etxebarria, Guillermo Rozas y Aure Suárez
- Representando a los trabajadores: Nieves Briones, Delegada de ELA; Tana Bilbao, Delegada de LAB; y Ana Bella González, de CCOO.

Desde LAB se ha aportado un texto en el que se recogen medidas a tomar y se hace hincapié en pedir responsabilidad de actuación a la empresa que contrata los servicios. (Guedan dice que no puede obligar a su cliente, en este caso Bilbao Kirolak, a tomar medidas de actuación).

Desde CCOO hemos transmitido varios puntos que consideramos importantes:

- Instar a que Guedan asesore, acompañe y anime a la denuncia a los trabajadores que sufran este tipo de acoso.
- Exigir responsabilidades a la empresa que contrata sus servicios.
- El tiempo invertido por el trabajador/a que se encuentre en situación de acoso en las reuniones necesarias para elaborar los informes con las incidencias ocurridas, sea considerado tiempo de trabajo.
- Asesoramiento jurídico por parte de Guedan.
- Especificar los plazos para una resolución por parte de la empresa.

Desde ELA se ha transmitido que los ordenadores del sindicato tenían algún problema y no le han podido facilitar la documentación requerida. La reunión estaba convocada desde el pasado 10 de diciembre y ya desde noviembre se estaba hablando sobre este asunto.

Desde la dirección de Guedan se estudiarán las propuestas aportadas por las delegadas de prevención.

Todos los asistentes valoraron la necesidad de una colaboración conjunta entre los Comités de Empresa de Guedan y Bilbao Kirolak.