



LA EMPRESA VUELVE A JUGAR CON LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS CON LA INESTIMABLE COLABORACIÓN DE LA MAYORÍA DE ELA EN EL COMITÉ DE EMPRESA

El pasado mes de septiembre la mayor parte de los compañeros/as fijos/as discontinuos/as acudimos a las oficinas a firmar el contrato cara a la temporada 2015/2016. El problema con el que nos encontramos todos los años es que muchos de nosotros/as tenemos unas jornadas pírricas en nuestros contratos originales, que son ligeramente dignificadas con los famosos **falsos anexos a la contratación**, permitiéndonos ampliar en algunas horas semanales nuestras humildes horas de trabajo.

La empresa está actuando de forma sucia y sibilina, ya que todas las temporadas juega con esos anexos, sabiendo la importancia que tienen para todos nosotros/as. La empresa premia o castiga cada temporada otorgando, manteniendo o suprimiendo esas horas a unos/as y otros/as compañero/as, en base a criterios subjetivos y muy poco claros, que nunca tienen relación alguna con un criterio profesional, el único que se debería de aplicar en estos casos.

Esta política no es casual ni espontánea: está perfectamente orquestada y tiene como objetivo principal tener a todo el mundo pendiente y preocupado de “lo que le van a dar este año”. Los abusos, la sumisión, el miedo y la injusticia son mucho más fáciles de imponer, si tenemos a una importante parte de la plantilla en condiciones precarias y dependientes de su voluntad para subsistir.

Sin embargo y como casi siempre, la empresa no podría realizar esta “magnífica labor” sin la inestimable colaboración **de la mayoría de ELA en el comité de empresa**. Los contratos que firmamos cada año muchos/as compañeros/as y las nuevas contrataciones deben de ser refrendados por el comité. En la primera reunión que celebró el actual comité se aprobó la decisión de que cada mes fuera una sección sindical la encargada de dar el visto bueno a esos contratos de trabajo. A esta Sección Sindical de **CCOO** no la han llamado ni una sola vez, porque son conscientes de que no vamos a dar el visto bueno a ningún contrato que suponga un perjuicio para ningún compañero/a, a no ser que la empresa nos diera un argumento que consideráramos válido.

Nosotros defendemos que los compañeros/as que tienen un número determinado de horas **estables anuales, deben de tener los recursos necesarios para estabilizar y consolidar la jornada temporada tras temporada. En el caso de que esas horas hayan sido suprimidas por inexistencia de programación en el curso anual de actividades, habría que buscar alternativas negociadas y consensuadas antes de realizar nuevas contrataciones.** Es evidente que a Guedan no le interesa esta propuesta y **sólo un comité** que le obligara, podría lograr hacerle echar el freno, y no unos delegado/as que firman todo lo que les ponen por delante, a sabiendas de que están **hipotecando** a aquellos/as que han depositado su confianza en ellos/as.

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

La actuación del comité es de nuevo lamentable, ofreciendo sus servicios a los intereses empresariales y dejándonos en la más absoluta indefensión. Esa misma colaboración ofreció en diciembre del pasado año, cuando la empresa realizó la conversión de contratos temporales a fijos reduciendo las horas de algunos compañeros/as, cuando la jornada del nuevo contrato debería de haber sido, al menos, la que reflejaba el contrato original.

Todas las secciones sindicales han ido firmando a turnos los contratos que ha suscrito la empresa desde la consecución de este comité hasta la actualidad, salvo nosotros. Según nos ha confirmado la propia jefa de R.R.H.H. han sido Jon Bilbao de ELA y Santiago Carballo de UGT, los encargados de suscribir los contratos que se firmaron el pasado mes de septiembre en representación del comité. Lo hacemos público para que todos/as aquellos/as que habéis sido perjudicados tengáis conocimiento de quiénes han sido vuestros verdugos y podáis felicitarles personalmente por su magnífica labor.

El pasado día 30 de octubre ELA tuvo una reunión con Guedan para tratar éste entre otros asuntos. Como varios compañeros/as perjudicados/as les habéis consultado han decidido montar este “teatrillo de provincias”, que ha acabado con la consoladora explicación a los damnificados/as de que no se puede hacer nada y de que Bilbao Kirolak les está quitando horas...que es el recurrente argumento que utiliza la empresa y que no siempre es cierto.

El comunicado que hizo público ELA dice lo siguiente: “a algunos les han dado horas en otros centros y a otros no han podido porque no están preparados para dar otras actividades y otros no han aceptado la propuesta de la empresa”. ¡MENTIRA!. Esa es la postura oficial de la empresa, pero sabemos con certeza que hay compañeros/as a los que les han quitado esas horas cuando la actividad sigue existiendo o no ha habido reducción alguna de horas y su trabajo ha sido irreprochable.

No necesitamos unos delegados/as que concretan una reunión con la empresa para repetir como papagayos la versión oficial de ésta. Por último, añadir que en aquella primera reunión del comité en la que se decidió el orden en el que las secciones sindicales pasarían a firmar por la empresa, también se acordó en sugerir a Guedan que ese tiempo invertido en la firma no pudiera ser descontado del crédito sindical y fuera considerado como tiempo de trabajo. Esa es la migaja que solicitaron a la empresa a cambio de nuestras cabezas y que Guedan no les concedió, a pesar de su extraordinaria colaboración.

Tenemos que empezar a concienciarnos de que este comité es un órgano podrido y nauseabundo que nos está ocasionando un enorme perjuicio a todos nosotros/as. La mayoría de estos señores/as llevan un montón de años en la empresa y en el comité, tienen una jornada del 100% y una importante antigüedad acumulada y les importa un comino la progresiva precarización de las condiciones de trabajo del resto de los compañeros/as, nuestras ridículas jornadas y cómo juega Guedan con nosotros/as.

Alguno de ellos, incluso, ha logrado llegar a tener una categoría profesional envidiable como contraprestación por sus impagables servicios a la empresa como delegado durante muchos

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



PONTE en
marcha

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

años, mientras que otros, han conseguido una inmunidad laboral a cambio de su colaboración, porque aquí nos conocemos todos y si hacemos un repaso de sus curriculum, casi ninguno de ellos son precisamente unos trabajadores/as y profesionales modélicos/as.

La única manera de revertir esta lamentable situación es la salida de estos/as sinvergüenzas del comité y su saneamiento con la introducción de compañeros/as que realmente tengan la intención de realizar un trabajo beneficioso para todo el colectivo. Una empresa fuerte con un comité comprado, como el actual, es nuestra ruina. En nuestra mano está darle la vuelta a esta indignante realidad que vivimos los/as trabajadores/as de Guedan.

LA REUNIÓN DE ELA CON LA DIRECTORA DE RR.HH., VUELVE A DEMOSTRAR UNA TOTAL SINTONIA ENTRE AMBAS PARTES

El pasado 30 de octubre la sección sindical de ELA **se reunió con la responsable de RR.HH.**, en lo que bien podríamos calificar como un sainete de baja calidad, para tratar diversos asuntos. Todos/as tenemos que empezar a tomar en cuenta de que la mayor parte de estos temas son los de siempre. Los delegados/as preguntan a la jefa de personal sobre ellos y ésta siempre les da las mismas contestaciones, que después se encargan de trasladar a los compañeros/as y aquí paz y después gloria. Ni un atisbo de crítica hacia la dirección empresarial, ni un reproche, ni una nota discordante. La concordia y la armonía entre la sección sindical mayoritaria y la dirección empresarial es total.

Además de la firma de los contratos fijos discontinuos, en los que la argumentación esgrimida por la empresa es reproducida literalmente por los delegados/as de ELA como fieles lacayos/as y acerca de lo que ya hablamos ampliamente en la primera noticia de este boletín, ELA trató también con la empresa de otros asuntos, tales como la utilización de las instalaciones de forma gratuita. Estos secuaces informan que la empresa se muestra receptiva ante esta reivindicación, pero cabe recordar que ni entra ni sale, ya que el dueño de las instalaciones es Bilbao Kiroalak. Estas acciones completamente estériles son pura y dura demagogia sindical, intentando de nuevo engañar a los compañeros/as haciéndoles creer que están haciendo algo, cuando en realidad no están negociando nada, porque Guedan en este asunto ni pincha ni corta.

Otro punto es el referido a que los/as auxiliares recibirán la ropa a fin de año y la imposibilidad de que se reparta por los centros, (¡Qué grandísima novedad!). También se sopesará que en verano las camisetas de los S.O.S sean de tirantes y la posibilidad de que se les entregue el dinero para que ellos mismos/as se compren el calzado. Asuntos menores en los que la empresa tendrá la última palabra y no encontrará resistencia alguna por parte de esta mayoría sindical. También han solicitado por escrito las funciones de los/as auxiliares. Hace un año se solicitó a la empresa las funciones de los SO.S y de los monitores/as deportivos y la empresa respondió en ambos casos repartiendo por todos los centros unos libros más gruesos que un luchador de sumo, donde lo único que no se exigía era saber arameo. El presidente, Sr. Ángel García,

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

prometió que la empresa enviaría en breve una copia a cada delegación para que pudiera analizarla. Un año después aún seguimos esperando esa copia. En fin...más de lo mismo.

Podemos decir sin miedo a equivocarnos, que esta reunión ha sido un auténtica venta de humo al por mayor y que lo único que se ha demostrado de nuevo ha sido la incapacidad de los delegados/as de ELA para defender reivindicación alguna, actuando una vez más como portavoces de las posturas oficiales de la empresa ante las diferentes cuestiones que nos afectan en el trabajo.

LA PATRONAL RECHAZA DE PLANO LA INVIABLE Y CHAPUCERA PROPUESTA DE ELA DE UN COVENIO DE CENTRO

El último gran delirio de grandeza de ELA ha sido informar a todos los compañeros/as que están trabajando en un convenio de centro que “mejorará sustancialmente las condiciones laborales de todos los trabajadores/as de la empresa”, según sus propias palabras. El convenio de centro no es ninguna novedad. Hace ya seis años fue propuesto por los auxiliares/as y la negativa fue tajante por todas las instituciones implicadas, empezando en aquella ocasión por el propio sindicato ELA. Si ellos mismos reconocen en su información que “han presentado una plataforma que la patronal no se ha molestado ni en abrirla”, nos van a explicar estos señores/as, ¿cómo van a proceder para que tomen en consideración ese maravilloso convenio de centro?

Estamos pegándonos, ante una patronal completamente intransigente, para lograr introducir leves mejoras en nuestro convenio y estos iluminados/as pretenden que tomen en consideración un convenio de centro que incluiría sustanciales mejoras. La manera que han tenido de presentar y de promocionar esta recién ideada alternativa carece del rigor ni de la seriedad necesaria para analizarlas con el mínimo respeto. Una propuesta dada a conocer a los compañeros/as a través de un **Grupo WhatsApp** por parte de los delegados/as no puede ser digna de prestarle ni la más mínima atención. Pero lo que nos parece más impresentable es que ELA pueda estar generando falsas expectativas en un colectivo de trabajadores/as suficientemente azotado ya por la precariedad laboral.

Pues bien, en la reunión para la renovación del convenio de locales y campos deportivos celebrada el pasado 19 de noviembre ELA presentaba su “extraordinaria propuesta” ante la patronal recibiendo un rotundo **NO** al respecto. La patronal se negó a tomarla tan siquiera en consideración. Y así fue como acabó todo, con una propuesta que había perecido sin haber

salido a la luz. Sin embargo, delegados de ELA han seguido vendiendo a los compañeros/as esta moto en fechas posteriores como si nada hubiera pasado. ¿A qué están jugando?

La actitud de ELA en estas negociaciones obedece a una dinámica que ya ha adoptado en otras ocasiones y que es absolutamente lamentable, a nuestro parecer. Estos señores/as, que solicitan cuando llega el periodo electoral el voto **de frente popular** para tener mayor fuerza a la

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

hora de la negociación colectiva, presentan una plataforma independiente con una serie de maravillosas pretensiones que la patronal se niega a valorar al considerar completamente desorbitadas. Una vez presentada su propuesta y habiendo recibido un no rotundo, su papel se limita a ser mero espectador en las sucesivas reuniones, no aportando ni proponiendo absolutamente nada y dejando el peso de las negociaciones al resto de los sindicatos, mientras critica, por considerar siempre insuficientes, todos los intentos de alcanzar un acuerdo que intenta el resto. Incluso, el comportamiento de esta delegación en alguna de las reuniones ha sido totalmente impresentable, charlando entre ellos/as en voz alta, evidenciando una intolerable falta de respeto y demostrando que lo que allí acontece les importa un comino.

Este mezquino proceder es propio de este sindicato, que actúa con total prepotencia y que desde luego, al conjunto de los trabajadores/as no aporta nada positivo, concluyendo el año con este despropósito del convenio de centro, planteado de forma chapucera y penosa. Cuanto mejor sería que se unieran a la batalla diaria de la negociación con propuestas sólidas y arrimaran el hombro para conseguir mejoras en nuestro convenio, en vez de criticar los esfuerzos del resto, mientras se dedican a vender humo generando falsas ilusiones.

El final ya os lo contamos nosotros de antemano; cuando se alcance un acuerdo criticarán que nos hemos vendido a la patronal y que ellos jamás habrían firmado unas condiciones tan paupérrimas, cuando su comportamiento indolente y en ocasiones maleducado representa una falta total de consideración hacia todos los compañeros/as y hacia el resto de las organizaciones sindicales. Resumiendo; lo mucho o lo poco que podamos conseguir en esta negociación no habrá sido gracias a la aportación de ELA, cuya actitud está perjudicando al colectivo de trabajadores.

Nosotros/as seguimos a lo nuestro y con los pies en el suelo. Después de varias reuniones en las que la negociación estaba completamente bloqueada entre la patronal y la plataforma configurada por CC OO-UGT-LAB, el diálogo se ha vuelto a reactivar, aunque las posturas se encuentran aún muy alejadas a la hora de hablar de la posibilidad de llegar a un acuerdo firme. CC OO sigue apostando firmemente por la revisión y mejora de todos aquellos contenidos que afectan a todos los trabajadores/as del sector:

- Dotar de ultraactividad al convenio para que se mantenga en vigor y que se respeten las condiciones.
- Limitar la posibilidad de descuelgue del convenio de las empresas.
- Limitación y pautas de aplicación de la flexibilidad para evitar modificaciones de jornada.
- Revisión salarial en caso de IPC, s negativos.
- Mejora de permisos retribuidos.
- Reducción de la jornada anual que lleva inamovible desde el año 2001.
- Mejoras en los protocolos de prevención de riesgos, Revisiones médicas adecuadas y adaptadas a la sentencia 2067/2014 del TSJPV para trabajadores/as con jornadas parciales y ganada por CC OO. Formación adecuada tal y como establece el ET, reconociendo las horas

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



PONTE en
marcha

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

como jornada efectiva y excedencias y permisos retribuidos destinados a cubrir la conciliación de la vida familiar y laboral.

En la última reunión celebrada el pasado martes 15 de diciembre CEBEK puso la sobre la mesa una última oferta con fecha de caducidad el 31 de diciembre. Lo más reseñable sería la ampliación de la las condiciones de 24 a 30 meses y dotar de una revisión salarial de 0,5% sobre el IPC en 2015, 0,75% en 2016 y el IPC + 0,75% en 2017.

Acerca del descuelgue, que se definiría como la inaplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, según señala el artículo 41 del ET, se ha establecido que el procedimiento se abriría con un periodo de consultas en el que cualquiera de las partes puede someter su discrepancia ante la comisión paritaria, que tendría una semana para pronunciarse. Si no se llegara a acuerdo alguno se podrá acudir al PRECO, que actuaría de órgano mediador entre las partes. Si no hubiera acuerdo alguno, cualquiera de las dos partes podrá acudir al ORPRICCE, órgano tripartito conformado por organizaciones sindicales y empresariales más representativas y de la Administración General de la Comunidad autónoma y que tiene por objeto la resolución de las discrepancias en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo en centros situados en la C.A.P.V.

Desde CCOO consideramos inapropiado el ultimátum impuesto por CEBEK supeditándola al resultado de las elecciones generales del 20D y pretendiendo condicionar la capacidad negociadora de ambas partes en esta negociación.

SINDICATOS Y PATRONAL COMIENZAN LAS NEGOCIACIONES PARA LA RENOVACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA

El pasado mes de noviembre comenzaron las negociaciones para la renovación del convenio de limpieza, aunque aún es excesivamente pronto para adelantar ningún dato relevante, ya que sólo se han celebrado unas pocas reuniones que no han supuesto más que una primera toma de contacto entre patronal y sindicatos. En la primera reunión sólo se concretó la constitución de la mesa electoral y en la segunda se presentaron las plataformas por parte de las organizaciones sindicales, mientras que la patronal hizo lo propio con la suya. La estructura de esta negociación está siendo muy similar a la planteada en el convenio de locales y campos deportivos. Al igual que en éste, ELA ha presentado una plataforma independiente, mientras que por otro lado, UGT-CCOO-LAB han presentado una plataforma conjunta. Mientras que tanto ELA como la plataforma formada por UGT-CCOO-LAB, mantienen que sus pretensiones son perfectamente asumibles, la patronal ya ha comenzado a decir que los incrementos que se proponen quedan muy lejos de lo que las empresas pueden aceptar y que las restricciones pretendidas a las facultades organizativas muy limitativas...en fin, que esto no ha hecho más que empezar y todavía queda todo el camino por recorrer.

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 y twitter: @FSCEUSKADI

En la reunión celebrada el pasado 30 de noviembre, la plataforma conjunta formada por UGT-CCOO-LAB volvió a invitar a la patronal a considerar su propuesta y la patronal hizo lo propio con la suya, que fue calificada de inaceptable por la coalición sindical. Lo más reseñable de este

encuentro fue la presentación por parte de esta plataforma conjunta de la nueva redacción del artículo 32, que hace referencia a la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo y cuya aceptación, en principio, no ha supuesto problema alguno para la parte empresarial.

En la última reunión celebrada el 22 de diciembre, ELA mostró su disconformidad con las propuestas de la patronal por considerar que son todas a la baja, tales como el sistema de cobro de transportes, que la patronal propone que sea a la proporcional a la jornada de cada trabajador/a.

En un comunicado emitido con posterioridad a la reunión, ELA se vanagloriaba de haber llevado el peso de la negociación y del silencio y la pasividad del resto de los sindicatos, que había concluido, según ellos, con la llamada de atención del secretario por la falta de participación.

El premio al colmo de la desfachatez sindical se lo lleva de nuevo esta formación de calle. Llevamos más de un año negociando la renovación del convenio de campos y locales deportivos. ELA constituye una plataforma independiente y presenta en la primera reunión una serie de reivindicaciones que la patronal no iba a aceptar bajo ningún concepto. Durante el resto de las reuniones de este convenio que aún se está negociando, ELA ha permanecido en el silencio más absoluto, haciendo caso omiso a lo que allí acontecía, e incluso mostrando en algunas ocasiones una falta total de respeto, hablando continuamente entre ellos en voz alta y teniendo que ser llamados al orden. Después de meses de silencio un día se les ocurre plantear un convenio de centro y comienzan a promover entre los compañeros/as que van a reivindicar ante la patronal una serie de pretensiones que a todos nos encantarían, pero que iban a ser completamente inaceptables.

Tal y como era de prever, la patronal rechazó con rotundidad la propuesta, negándose tan siquiera a examinarla. Después de aquello, ELA no se ha dignado a dar explicación alguna a todos/as aquellos/as compañeros/as a los que había generado falsas ilusiones. Las feroces críticas que ha recibido al respecto y el ridículo tan espantoso que han hecho con una propuesta completamente inútil, ha causado que ELA haya tenido que abandonar por el momento el olimpo de los dioses y negociar proponiendo pretensiones más realistas y viables, una noticia que a priori es positiva. La plataforma independiente que ha creado para llegar a cabo la negociación del convenio de limpieza incluye unos contenidos muy similares a la presentada por la plataforma conjunta integrada por CC OO-UGT-LAB. Pero lo que no vamos a tolerar bajo ningún concepto es la total desfachatez con la que, después de haber llevado la voz cantante en una sola reunión y habiendo mostrado una actitud indolente y completamente alejada de la realidad

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



PONTE en
marcha

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

durante muchos años, se autoproclaman como únicos defensores de los derechos de los trabajadores/as y quieren hacer creer a todos/as que son los únicos que se “pegan” con la patronal mientras los demás permanecemos callados, cuando han sido ellos durante muchas negociaciones a lo largo de estos años los que se mantenían al margen, criticando las acciones del resto sin aportar nada positivo.

EL COMITÉ SE REUNE PARA TRATAR LOS PROBLEMAS DE SIEMPRE SIN ADOPTAR MEDIDA NI SOLUCIÓN ALGUNA

La mayor parte de los temas abordados en la última reunión del comité han sido ya tratados en las noticias anteriores, por lo que no nos vamos a explayar en exceso.

Sobre la ley de protección al menor es cierto que se aprobó la ley 26/2015 del 28 de julio, en la que se establece que para trabajar con menores se deberá aportar una certificación negativa del Registro Central de delincuentes sexuales. Esta ley ha culminado con la aprobación del mencionado registro por parte del Gobierno español.

LAB planteó las mismas estériles cuestiones de siempre: La falta de monitores de fitness a determinadas horas, o el aforo de las piscinas descubiertas. A ver cuando se enteran estos señores que las instalaciones pertenecen a Bilbao Kirolak y que plantear estas cuestiones en el comité tiene la misma relevancia que hablarlo en casa con el gato. También hablaron del descontento de aquellos compañeros/as a los que les han reducido la jornada de trabajo. Se les olvidó decir que esas reducciones han sido posibles gracias a la firma de los delegados del comité de los que ya hemos hablado con anterioridad, mientras los delegados de LAB han mantenido un silencio cómplice.

CCOO sólo hizo una propuesta fuera del orden del día. Propusimos al comité solicitar a la empresa un local para celebrar las reuniones y guardar la documentación del comité, un derecho reconocido en la Ley de Libertad Sindical, al ser una empresa con más de 250 trabajadores. No hizo falta ni una votación, ya que el comité se opuso de manera unánime. Dos de los delegados que con más vehemencia rechazaban esta opción eran precisamente Jon Bilbao de ELA y Santiago Carballo de UGT, porque, según afirmaban, no querían reunirse en la empresa. Resulta una ironía esta afirmación, ya que no parecen tener tantas reticencias a la hora de acercarse a la empresa para estampar su firma para refrendar esas modificaciones contractuales de los compañeros/as en nombre del comité, aunque hayan supuesto un perjuicio para muchos/as de nosotros/as.

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



Guedan
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha

LA SECCIÓN DE CCOO LOGRA QUE LA EMPRESA DESGLOSE LAS NÓMINAS A FIN DE CLARIFICAR LO QUE SE PERCIBE POR CADA CONCEPTO

Una lectura positiva de todas las reivindicaciones que hemos hecho es que a día de hoy, con el desglose de las nóminas que hemos obligado a realizar a Guedan, descifrarlas supone una tarea que cualquiera puede hacer con un poco de interés. Os vamos a dar cuatro pautas básicas y elementales para que podáis sacar los conceptos que os van a aparecer en vuestra nómina en un mes de trabajo normal.

-El salario de un monitor sería el resultado de multiplicar el número de horas, que aparece reflejada en la columna de cantidad x 7.6276.

-En el caso de los S.O.S el salario base sería el resultado de multiplicar el número de horas que os aparece en esa misma columna x 7.0944.

-Por antigüedad se cobra el 5% del salario base por cada cuatrienio acumulado. La fecha de antigüedad reconocida por la empresa está establecida en la parte superior de la propia nómina. Calculando el tanto por cierto que os corresponda del salario base y según la antigüedad que tengáis reconocida, obtendréis la cantidad que os han abonado por este concepto.

-Para calcular el prorrateo de las pagas tenéis que sumar el salario de monitor y/o socorrista, sumarle la antigüedad, dividirlo entre 12 meses que tiene el año y multiplicarlo x 4 pagas extraordinarias.

-Para calcular los pluses tenéis que multiplicar el número de horas de actividades que tienen plus y que aparecen desglosadas en la columna de cantidad por el plus que tiene cada actividad. Os adjuntamos la hoja de pluses de cada actividad y que esperamos que se actualice en un futuro, debido a que hay actividades que se están impartiendo a día de hoy no aparecen en ella.

Tenemos que tener bien claro que debemos ser nosotros/as los que anotemos las horas que hemos trabajado cada mes para poder cotejarlas con las que nos han contabilizado en la nómina. Como a menudo nos envían a hacer sustituciones u horas fuera de nuestro horario, es lógico que en una plantilla tan amplia esas horas puedan quedar sin computar en nómina. Somos cada uno de nosotros/as los/as que tenemos que llevar esa contabilidad y no dudar en ponernos en contacto con la empresa si observamos que lo computado en nómina no coincide con lo que hemos trabajado ese mes. Para eso hemos logrado que la empresa realice un desglose de todos los conceptos.

Por otro lado, la denuncia ante la inspección laboral por parte de CCOO ante la falta de un calendario laboral que determine las horas que trabaja cada compañero/a, y así poder comprobar si el número total de horas coincide con la establecida en cada contrato, terminó quizá de una forma un poco surrealista, ya que la inspección obligó a la empresa a desglosar en cada nómina los gastos a cargo de la empresa por cada trabajador/a, una información que nos parece interesante y que desde la reforma laboral las empresas están obligadas a incluir en las

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

nóminas pero que no era a priori el objetivo que nos habíamos marcado. Quizá no hubo un entendimiento de nuestras pretensiones y la inspección pensó que estábamos solicitando otra clase de información. En fin...cosas que pasan...De todas formas, en estos asuntos que nos conciernen tanto, tenemos que empezar a ser también nosotros/as mismos/as los que tengamos las ideas bien claras, para poder realizar las reivindicaciones que sean necesarias. En nuestros contratos originales aparece el porcentaje de jornada con el que estamos contratados/as. Para conocer con exactitud el número de horas que legalmente tenemos que trabajar sólo tenemos que hacer una simple regla de tres.

Para los trabajadores/as con un contrato anual, si 1710 horas de jornada son el 100%, a nuestro porcentaje le correspondería un número de horas concretas.

$$\begin{array}{l} 1710\text{-----}100\% \\ X \text{-----} \text{vuestro porcentaje} \end{array} \qquad x= \frac{1710 \times \text{vuestro porcentaje}}{100}$$

En el caso de los trabajadores/as fijos/as discontinuos/as sería:

$$\begin{array}{l} 1282.5\text{-----}100\% \\ X\text{-----}\text{vuestro porcentaje} \end{array} \qquad x= \frac{1282.5 \times \text{vuestro porcentaje}}{100}$$

Si lo que tenemos reflejado en el contrato son las horas semanales, sólo hay que hacer una sencilla multiplicación x el número de semanas que hay en el periodo de duración del contrato para conocer el número de horas que tenemos que trabajar.

Es interesante este asunto, ya que, aunque a lo largo del año puedan desaparecer actividades de la programación o haya festivos, el porcentaje de horas anuales debe de ser respetado por la empresa y podemos reclamarlo en caso de que no se cumpla. Otro tema diferente es que muchos porcentajes establecidos en los contratos son bastante menores que los porcentajes con los que se nos subrogó, pero este es un problema del que de momento vamos estudiar esta cuestión.

MÁS INFORMACIÓN Y PUNTO DE ENCUENTRO: <http://ccooguedan.wix.com/ccooguedan>



Federación de Servicios a la Ciudadanía
Herritarrentzako Zerbitzuen Federazioa

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

DESPIERTA



¡AFÍLIATE!



herritarrentzako zerbitzuak
www.fsc.ccoo.es/euskadi

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

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CCOO

PONTE en
marcha