

EL COMITÉ DECIDE ESPACIAR LA PERIODICIDAD DE SUS REUNIONES

La cuarta reunión del comité de empresa se celebró el pasado 3 de marzo y el primer punto del día hizo referencia a las funciones tanto de los S.O.S. como de los Monitores/as Deportivos.

Como recordaréis, en la anterior reunión celebrada en febrero se había acordado solicitar a la empresa la delimitación de las funciones de unos y otros, ya que había evidencias de que en determinados centros estaban obligado a realizar funciones que sería discutible que fueran de su competencia.

ELA se comprometió a hablar con la empresa del asunto y el presidente del comité nos trasladó al resto de los delegados/as su respuesta al respecto, que ha sido repartir un cuaderno con todas las funciones a realizar y que se podrán encontrar en los centros de control y en los botiquines de todos los polideportivos. La empresa se ha comprometido a enviar una copia a todos los miembros del comité. Estamos a la espera de recibirla aún, ya que desde la Sección Sindical de CCOO queremos analizar con detenimiento todo lo que se ha redactado en estos librillos y comprobar si su contenido es o no correcto.

El segundo punto a tratar hizo referencia a la obligatoriedad de pasarse por las oficinas centrales cuando hay necesidad de firmar anexos a los contratos originales.

Como bien sabréis, porque muchos estáis en esa tesitura, la empresa nos llama para firmar anexos a veces más de una vez a la semana. Esta situación conlleva un perjuicio para el trabajador/a, que tiene que desplazarse con el correspondiente gasto de dinero y de tiempo que ello supone.

Desde la empresa no se ha aportado solución alguna y mantienen la necesidad de que esa obligatoriedad siga existiendo. El argumento expuesto por Guedan es que tiene que justificar que el servicio está cubierto en caso de que se produzca una posible ausencia del trabajador/a que haga parecer que ha sido la propia empresa la que ha olvidado cubrirlo.

Otra idea que se propuso desde ELA a la empresa en relación con esta problemática es que los propios coordinadores, que andan de centro en centro, acercaran a los trabajadores/as los contratos de trabajo para que los firmaran. Guedan respondió que esa no era su función.

La realidad es que a día de hoy no se nos ha ocurrido una propuesta plausible para solucionar este problema. Si alguien tiene alguna idea al respecto nos la puede trasladar con toda

confianza, ya que sería un beneficio para todos aquellos que andamos de la ceca a la meca y que somos muchos.

El último punto del orden del día hizo referencia al sempiterno asunto de los problemas que tenemos los trabajadores para descifrar las nóminas. El argumento que esgrime la empresa es que el problema se debe al sistema informático y que no lo van a cambiar. Consideramos que trabajadores con unas nóminas como las nuestras deberíamos de poder sacar el neto del sueldo mensual sin dificultad alguna,

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

con independencia del sistema informático que pueda utilizar la empresa. Guedan ha facilitado la posibilidad de que los delegados, así como cualquier trabajador que lo solicite, puedan acudir o llamar a las oficinas para que le expliquen lo que sea necesario sobre esta cuestión.

Al final, el presidente del comité comentó la posibilidad de espaciar las reuniones, ya que consideraba que no era necesaria una reunión mensual y que la próxima fecha se decidiera según fueran surgiendo nuevos temas de interés. Todos nos mostramos de acuerdo.

Desde la Sección Sindical de CCOO queremos dejaros claro que sí consideramos que existen muchos temas importantes de los que se debe tratar, como el protocolo de acoso que está completamente estancado o los problemas de algunos compañeros-ras en relación con sus contratos, jornadas laborales etc, etc. Sin embargo, somos conscientes y hemos tomado la determinación de seguir trabajando por nuestra cuenta, acercándonos a todos esos compañeros-ras y solucionando las dudas y los problemas de todas aquellas personas que se dirijan a nosotros. Nos parece mucho más constructivo aprovechar el tiempo de esa manera que en las reuniones de un comité indolente que carece de voluntad alguna para afrontar e intentar resolver los problemas que existen en la empresa, que son muy diversos y de diferente índole. Por nosotros que no hagan más reuniones, que así no nos harán perder nuestro preciado tiempo.

ASISTENTES:

ELA Unai Zurimendi, Izaskun Gárate, Angel García, Jon Bilbao, Alba Landaluce

UGT Santiago Carballo. Maite Yáñez

LAB Alejandro Nogueira, Tana Bilbao, Eguzkine Seco

CCOO Raul Pagán, Mikel Landajueta, Ana González

AUSENTES:

ELA Nieves Briones, Juan Celaya, Alberto Cano

UN PAR DE “CHORRADILLAS” SIN IMPORTANCIA

Al final de la última reunión del comité celebrada el pasado tres de marzo el presidente hizo una de las propuestas más sensatas y coherentes de las que ha realizado, y seguramente realizará en el ejercicio de su cargo, afirmando que “ para dos chorradas no vamos a hacer una reunión al mes”, y solicitó la opinión del resto de los miembros del comité para validar su proposición de espaciar las reuniones cuando hubiera un número de asuntos lo suficientemente amplio como para convocarla.

Así las cosas, los primeros en estar de acuerdo con el Señor Presidente hemos sido la Sección Sindical de Comisiones, que consideramos que las reuniones son una pérdida de nuestro valioso tiempo. Las sesiones del comité son un teatrillo barato que podría representarse perfectamente en “Tasca Manolo”, donde los delegados debaten de forma insulsa y divagan sobre eternos problemas nunca resueltos sin aportar solución ni propuesta concreta y sin entrar jamás a afrontar los asuntos más espinosos y delicados. Alguien que lea esto podría pensar con buen criterio que nosotros también estamos en el

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

comité para hablar de todo aquello que consideremos oportuno. Y está en lo cierto. Por eso es importante explicar nuestra postura:

En primer lugar porque ELA, con mayoría absoluta y que solicitó con éxito el voto unitario para tener una mayor fuerza tanto en el comité como en la negociación del convenio, sería la delegación que debería llevar la voz cantante a la hora de poner asuntos encima de la mesa. Si esta formación determina por unanimidad que no existen razones para reunirse y tanto LAB como UGT se muestran de acuerdo no vamos a ser nosotros los que en total minoría nos enfrentemos al resto, cuando es obvio que las pocas ganas de afrontar problemas de la que hacen gala nos va a llevar a una nueva travesía por el desierto.

Por otro lado este comité es un órgano que actúa de portavoz trasladando las propuestas de las diferentes Delegaciones a la empresa y aceptando la contestación de ésta sin someterla a crítica ni realizar reivindicación alguna. Un ejemplo claro es el tema de las funciones de los S.O.S y de los monitores deportivos que la Sección Sindical de CCOO trasladó al comité. La respuesta de la empresa fue la repartición por todos los centros de unos gruesos cuadernillos donde vienen plasmadas infinidad de tareas que el comité da por bueno sin realizar ningún tipo análisis ni valoración, cuando lo lógico hubiera sido facilitar un ejemplar a cada delegado y debatir sobre si todo lo reflejado en su contenido es exigible o no. Este es el proceder habitual del comité en todos los temas propuestos, al menos por esta Sección Sindical.

La verdad es que el asunto es bastante más grave de lo que se pueda pensar. Cuando han transcurrido escasos seis meses desde la celebración de las elecciones el comité casi en pleno está completamente de acuerdo en que no hay nada que plantear ni que solucionar.

Parfraseando al expresidente José María Aznar podían decir aquello de “Guedan va bien”. Lo que realmente nos preguntamos es si todos vosotros-tras estáis de acuerdo en que la situación laboral de los trabajadores-ras en Guedan es tan óptima como para que el comité sostenga que sólo deban de reunirse esporádicamente ya que sólo quedan un par de chorradillas pendientes.

El segundo punto de la mencionada reunión que nos parece relevante es el de los anexos que firmamos muchos compañeros-ras y el perjuicio económico y la pérdida de tiempo para aquellos-as que a veces deben acudir a las oficinas una vez o más a la semana. Hay una paradoja curiosa cuanto menos. Una de las opciones que propuso ELA a la empresa cuando trataron este asunto fue que los coordinadores-ras, que van de centro en centro, pudieran acercar estos contratos a los trabajadores-ras, a lo que la empresa respondió que no era su función. Nos parece correcto que si no es su función no la realicen y haya que intentar buscar otra alternativa, pero lo que consideramos bastante impresentable son las dos varas de medir que emplea la empresa en relación a sus trabajadores.

Cuando solicitamos que nos envíen las funciones de los SOS y de los Monitores Deportivos, al sospechar que en algunos centros se estaban realizando labores de su dudosa competencia, la empresa nos responde con el reparto en todos los centros de unos “libracos” de un considerable grosor. Estamos a la espera de que nos los envíen tal y como prometieron para poder analizarlos detenidamente, (han pasado 2 meses sin que hayan cumplido su promesa), pero a simple vista están muy pero que muy completitos. Vamos, que sólo les falta exigirnos conocimientos de arameo y destreza en la elaboración de la empanada mallorquina de cordero.

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

Sin embargo, cuando se propone que una posible solución sea que los coordinadores-ras puedan aprovechar sus constantes idas y venidas por los distintos centros para acercar los contratos a unos pobres chavales-as que a veces pierden más tiempo y dinero en ir a firmarlos que lo que les van a pagar la empresa responde de forma tajante que esa no es su función. Ojalá fueran tan rotundos cuando esas circunstancias afectan al trabajador de a pie. En fin, siempre habrá clases y clases.

LA PATRONAL REACIA A ACEPTAR LAS MEJORAS PROPUESTAS POR LA PLATAFORMA LAB-UGT-CCOO EN EL CONVENIO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS

La segunda reunión para la renovación del convenio de locales y campos deportivos se celebró el pasado 17 de marzo prolongándose durante dos horas y cuarto y en la misma la patronal respondía con un no sistemático a todas las modificaciones que supongan una mínima mejora de nuestras condiciones laborales. Entre los principales puntos planteados por la plataforma LAB-UGT-CCOO podemos destacar el que hizo referencia a la ampliación del ámbito funcional cuando se organizan actividades ocio-deportivas y a la necesidad de regular la contratación laboral del personal necesario para su desarrollo. Entre este tipo de actividades podríamos

incluir la pista de hielo que se coloca en el polideportivo de La Casilla todos los años por Navidad, pruebas deportivas que se puedan celebrar en los diferentes municipios o actividades extra-escolares que se organicen en diferentes centros. Estimamos que los primeros interesados en esta regulación son las empresas integradas en CEBEK, con el fin de evitar la competencia desleal, entre otras cosas. Sin embargo, a la patronal no parece interesarle esta propuesta y responde que ampliar el ámbito podría tener una repercusión no deseada.

La patronal también sigue negando la ultraactividad de nuestro convenio, esto es, que transcurridos 24 meses una vez haya prescrito el mismo y no habiéndose llegado a un acuerdo, éste se mantenga en vigor de manera indefinida hasta que se llegue a un acuerdo de renovación. De esta manera, si transcurridos 24 meses no se ha renovado el convenio, automáticamente se aplicaría el de ámbito inmediatamente superior, en nuestro caso el estatal, con todos los perjuicios que ello nos supondría.

Respecto al incremento salarial o a incrementar un día más las vacaciones pasando de 32 a 33 días la negativa ha sido categórica, argumentando la imposibilidad de asumir estas mejoras. Imposible así mismo asumir 8 horas menos de jornada por año, ni limitar el número de horas a trabajar en una semana a un máximo de 42, así como tampoco la reducción del número de jornadas anuales a un máximo de 225.

Se han comprometido a sopesar la posibilidad de que el permiso por una enfermedad grave u hospitalización se pueda prolongar mientras dure la situación del familiar afectado. Sin embargo, no aceptan que el trabajador-a pueda disfrutar de un permiso no retribuido de 45 días al año para conciliar la vida familiar y laboral cuando tiene menores a su cargo. En cambio, el punto que hace referencia a la acumulación de las horas de lactancia tras la suspensión por maternidad podría ser aceptable.

Consideran también inaceptable el abono del 15% del salario base a todos aquellos trabajadores-ras que desarrollan sus actividades en varios centros. No se ha hecho referencia alguna sobre los agentes tóxicos o las condiciones peligrosas o penosas.

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

En relación a los reconocimientos médicos han solicitado que se les facilite los protocolos de actuación a seguir en los exámenes de las enfermedades propias del sector como pueden ser la dermatitis, asma, trastornos foniatricos y riesgos por agentes químicos.

En lo relativo al descanso dominical y a los contratos en prácticas no se han aceptado los incrementos formulados. Sí se estudiará, en cambio, el incremento propuesto sobre la cantidad a percibir en caso de fallecimiento o incapacidad.

En resumen, que la patronal sigue argumentando que la actual coyuntura económica sigue sin ser la idónea para aceptar las modestas mejoras retributivas y pretensiones que estamos proponiendo, únicamente enfocadas a recuperar algo del poder adquisitivo perdido en los últimos años como consecuencia de la crisis.. Su postura es clara e inflexible y seguiremos peleando, aunque no os vamos a engañar, el panorama no parece demasiado halagüeño.

CONVENIO DE LOCALES Y CAMPOS DEPORTIVOS: LA PATRONAL ACUDE A LA REUNIÓN DE LA RENOVACIÓN SIN HACER LOS DEBERES

La tercera reunión celebrada el 16 de Abril con la patronal para la renovación del convenio colectivo se caracterizó por una ausencia total de contenido, ya que CEBEK manifestó que no había tenido tiempo material para analizar detenidamente determinadas cuestiones que se habían planteado en la anterior reunión, tales como la prevención de riesgos o la posibilidad de actualizar la prima del seguro colectivo de accidentes de trabajo. La patronal argumentó que, debido a la complejidad de estos temas, necesita más tiempo para valorar el impacto real de un incremento, así como la imposibilidad de reunirse con los servicios de prevención de las empresas, indispensables para la clarificación de estos asuntos, como consecuencia del periodo

vacacional habido recientemente. Sin embargo, aprovecharon la ocasión para recordarnos que consideran el próximo un convenio de transición en el que pretenden que se mantengan inamovibles las condiciones de flexibilidad y jornada ante la imposibilidad de ofrecer una mejora económica. Sí que están dispuestos a examinar todo aquello que no signifique soltar un céntimo.

También han advertido que una mejora salarial requeriría una compensación de su coste mediante un aumento de la jornada o una mayor flexibilidad en las condiciones laborales.

La plataforma recalcó de nuevo su disconformidad con la pretensión empresarial de que la negociación de este convenio sea un mero mantenimiento del anterior y volvió a insistir en que debe de existir alguna mejora salarial, al tiempo que se muestra reacia a consentir una flexibilidad que vaya más allá del 5%, tal y como desea la patronal.

En esos términos de bloqueo y nula voluntad negociadora por parte de CEBEK transcurrieron las dos horas de reunión. Una vez concluida la sesión, la patronal informó que cuando recibieran las aportaciones de los servicios de prevención y hubieran hecho una valoración definitiva de las propuestas que están dispuestos a evaluar, entrarían en contacto con las organizaciones sindicales para acordar una nueva reunión de las partes. Es obvio que CEBEK carece de prisa alguna para avanzar en las negociaciones, que mantiene una posición completamente inflexible en los temas más importantes como el relativo al incremento salarial, pretendiendo marcar el ritmo de las negociaciones, estableciendo cuando se van a celebrar y cuáles son los asuntos de los que están dispuestos a tratar. Esta ha sido su dinámica habitual

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

en ésta y en las anteriores negociaciones acaecidas en los últimos años, una nula voluntad negociadora y un rechazo frontal a todo lo que suponga una mínima mejora salarial.

¡SOLTAD A LOS PERROS!

En esa famosa serie de televisión tan admirada por la gran mayoría y que lleva ya varias décadas ilustrando con su ácido humor los defectos y las miserias de una sociedad tan criticable como la americana, aparece un personaje al que desde aquí queremos hacer nuestro pequeño homenaje. Nos referimos a la ínclita familia Simpson y en concreto a un individuo que en un principio fue diseñado como un villano plano recurrente que ocasionalmente irrumpiría en la rutina familiar para crear algunas situaciones caóticas, pero cuya popularidad le aseguró un puesto fijo en el elenco de personajes de la serie. Nos referimos al gran “Montoro Burns”, un codicioso, amargado y excéntrico multimillonario caracterizado por su avaricia, tacañería y egoísmo. El señor Burns personifica un gran número de características sobre el gran empresario americano, (¿sólo americano?), especialmente el insaciable deseo de seguir aumentando su propia fortuna y poder a costa de la desgracia ajena, recreando el estereotipo clásico de capitalista despiadado y sin ninguna clase de escrúpulos.

Las reuniones con la patronal para la renovación del convenio están siendo tan complicadas como sacarle un céntimo al bueno de “Montorito”. Las afirmaciones de la última reunión, en la que la patronal se ha presentado sin hacer los deberes pero con la lección bien aprendida las hubiera suscrito nuestro miserable anciano: Podemos analizar cualquier punto del convenio mientras no nos cueste un solo maravedí nos viene a recordar CEBEK de manera permanente y machacona en todas las reuniones. Contrasta esta actitud con las informaciones que aparecen en los últimos tiempos en los medios de comunicación, en las que representantes políticos y empresarios se congratulan afirmando que la depresión económica está superada y que se está comenzando a crear empleo de calidad y en cantidad. Parece que la actitud del empresariado cambia radicalmente cuando toca renovar el convenio y es entonces cuando vuelven de nuevo a mentar la complicada situación económica que atravesamos, abogando por un convenio de transición y una congelación salarial hasta el siguiente convenio... por lo menos. Eso que ni siquiera estamos pidiendo que se nos pague dignamente.

Sólo estamos solicitando que accedan a incrementar levemente nuestros modestos salarios para intentar mantener un poder adquisitivo que llevamos perdiendo durante años de forma permanente. Sin embargo, tal y como ellos nos plantean la situación, parece que nuestra patronal está en la más absoluta de las indigencias y que los trabajadores-ras les chupamos la sangre de forma insaciable como afirmaría el señor Burns. Y eso sin mencionar el incremento de las ayudas públicas que reciben para fomentar el empleo. Sin ir más lejos sólo tenemos que recordar la conversión de contratos que ha realizado Guedan a finales del pasado año. Aquello no fue una fiebre ni un arrebato por cumplir con la legalidad vigente. Simplemente fue una manera de aprovechar una ayuda económica del Gobierno por la conversión de contratos eventuales en indefinidos y que ascendía a 100 “euritos del ala” durante 24 meses por contrato convertido. Han pasado cerca de 80 compañeros-ras por las oficinas a firmar...echad cuentas vosotros que con más de tres ceros nosotros nos mareamos. Lo realmente lamentable es que con esa conversión no se ha generado empleo alguno, ya que todos esos compañeros-ras prestaban sus servicios con anterioridad, e incluso la jornada de algunos-as fue

incomprensiblemente reducida de forma ilegal. Estos trabajadores-ras llevaban 3 años o más desempeñando sus labores, por lo que legalmente les correspondía acceder a un contrato indefinido. La cuestión es que las empresas reciben jugosos premios en metálico simplemente por cumplir con lo que

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

estipula la ley y no por generar empleo, que sería lo lógico y coherente. Sin embargo, tienen la desfachatez y la caradura suficiente para plantarse en las reuniones a recordarnos que siguen en la ruina más absoluta como afirmaría el mismísimo Monty.

La próxima reunión no tiene fecha concreta de celebración. Parece que la patronal quiere estudiar concienzudamente los escasos puntos que se han dignado a valorar de todos los propuestos por la plataforma LAB-UGT-CCOO, ya que quieren cerciorarse de que su aceptación no les va a suponer desembolso económico alguno y no van a volver a reunirse hasta que no se hayan asegurado de ello. Esperemos que en la próxima reunión, cuando la plataforma vuelva a incidir en los incrementos salariales y a rechazar que éste vuelva a ser otro convenio de transición la patronal no acabe la sesión con otra de las frases legendarias de este mediático personaje: ¡Soltad a los perros!.

LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO CONTINÚA SIENDO VÍCTIMA DE ATAQUES Y CALUMNIAS.

Desde esta Sección sindical queremos aprovechar la oportunidad de dirigirnos a vosotros-as a consecuencia de un malintencionado rumor que se ha propagado por los polideportivos en la que se ha visto involucrada una persona de nuestra Sección Sindical.

Hace un par de meses tuvieron lugar una serie de desagradables incidentes en los que involuntariamente se vio envuelta esta persona. Como aquellos desafortunados hechos no fueron puntuales y se estaban convirtiendo en algo cotidiano y reiterado, que consideramos como indicios de un principio de acoso laboral, decidimos ponerlo en conocimiento de la empresa para que tomara cartas en el asunto y no fuera a mayores. La empresa, valorando la gravedad de estos sucesos, actuó de forma rápida y tajante cortándolos de raíz antes de que la situación empeorara y se les fuera de las manos.

Cuando toda esa pesadilla parecía que había acabado ha llegado a nuestros oídos por diversas fuentes que alguien directamente implicado está contando a los compañeros-as que la persona de esta Sección Sindical, víctima de aquellos altercados, había sido amonestada por la empresa. **Esta afirmación es completamente falsa.** No sólo no ha existido amonestación alguna, sino que fuimos los que denunciábamos ante la empresa estos desafortunados incidentes, siendo otros-as los que fueron citados para dar explicaciones y a los que se les tuvo que recordar las normas básicas y elementales de educación y respeto que deben imperar siempre entre compañeros-as.

Este es uno de los numerosos ataques que continúa sufriendo esta Sección por parte de ciertas personas, que no sólo no quieren hacer nada, si no que les molesta que lo que hacemos los demás ya que les deja en evidencia.

LA SECCIÓN SINDICAL DE COMISIONES LOGRA ACLARAR LA SITUACIÓN DE TODOS LOS COMPAÑEROS/AS SUSCEPTIBLES DE SUBROGACIÓN EN LOS SERVICIOS

Como bien recordaréis, en el primer boletín informativo publicado en febrero adjuntamos la lista de S.O.S y monitores-as deportivos-as subrogables que Bilbao Kirolak había incluido en la última licitación del año 2013.

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

Los problemas comenzaron a la hora de proceder a la identificación de algunos compañeros-ras debido a que las fechas de antigüedad coincidían en algunos casos y la gente no tenía muy claro cuál era su porcentaje de jornada.

La realidad es que hemos sido capaces de identificar a todos los subrogables con su porcentaje de jornada. Ha sido una tarea bastante costosa, pero que por fin nos ha dado sus frutos. No podemos publicar esta lista con nombres y apellidos por la Ley de Protección de Datos, pero todos aquellos-as que estéis interesados en conocer con certeza si estáis en ese listado y/o el porcentaje de jornada con el que habéis sido subrogados-as os podéis dirigir a nosotros que gustosamente os lo aclararemos.

Tened en cuenta que el porcentaje de jornada reconocido en el pliego tiene que ser respetado por Guedan y va a establecer el número de horas mínimo que tenéis garantizado. A partir de ese número mínimo de horas la empresa puede ofreceros más pero nunca menos.

La manera de poder sacar ese número de horas sabiendo el porcentaje se puede realizar con una sencilla regla de tres. La jornada completa, esto es el 100%, está establecido en 1710 horas anuales. Por lo tanto la operación sería la siguiente:

$$\begin{array}{r} 1710 \text{ _____ } 100\% \\ x \text{ _____ } (\text{vuestro \% de jornada}) \end{array}$$

$$x = \frac{1710 \times (\text{vuestro \% de jornada})}{100}$$

Es importante también que llevéis un cómputo mensual de las horas que trabajéis, para que a final de año podáis saber con exactitud si las horas que habéis trabajado suponen al menos el porcentaje establecido en el pliego.

Cambios en la IT para contratos a tiempo parcial

La presentación por Incapacidad Temporal (IT) para contratos a tiempo parcial ha cambiado la manera de calcularse para simplificar la gestión de este tipo de bajas, solucionando así la complejidad del cálculo anterior. De esta manera, se calculará según la duración del último contrato y, en todo caso, de **un período máximo de tres meses aplicando el principio de proporcionalidad**.

El nuevo cálculo parte del hecho que **la base reguladora diaria será el resultado de dividir la**

suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde el comienzo del contrato, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores a la baja, entre los días naturales comprendidos en el periodo de IT.

Es más, para los contratos a tiempo parcial se ha propuesto una fórmula más sencilla que permite a las empresas y a las entidades gestoras o colaboradoras de la Seguridad Social liquidar directamente el importe de la prestación a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) que debe descontarse el empresario de los boletines de cotización.

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

 **Guedan**
SECCIÓN SINDICAL CC00

PONTE en
marcha

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

El nuevo método facilita el control de estas cuantías. Con el nuevo sistema, el INSS determinará la cuantía a descontarse por parte de la empresa.

Así lo especifica la enmienda que el Gobierno registró en el Congreso al proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2015, que modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en lo relativo a las bases reguladoras de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores a tiempo parcial.



OBJETIVO: INCLUIR Y MEJORAR EN TODOS LOS CONVENIOS CLÁUSULAS SOBRE EL DERECHO A LA PROMOCIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

El artículo 4.2b del estatuto de los trabajadores establece el derecho de los trabajadores-ras a la formación y promoción profesional en el trabajo. Este derecho se concreta en el art.23 del propio estatuto en función del tipo de formación diferenciando tres clases:

1-La formación genérica para la obtención de un título académico o profesional, en el que el trabajador tendrá derecho a disfrutar de los permisos necesarios para acudir a exámenes, preferencia para elegir turno de trabajo y a la concesión de permiso de formación o perfeccionamiento con reserva de puesto. Son en principio licencias sin sueldo, a reserva de lo que disponga el convenio colectivo.

2-En relación a la formación para la adaptación del trabajador-a a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, el trabajador-a tiene derecho a la formación necesaria, considerándose el tiempo destinado a la formación como tiempo de trabajo efectivo.

3-En cuanto a la formación profesional vinculada a la actividad de la empresa, el trabajador-a tendrá derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales acumulables por un periodo máximo de cinco años para trabajadores con una antigüedad mínima de un año. Hay que tener en cuenta también que para disfrutar de esas 20 horas hay que estar a jornada completa. En caso de trabajadores-as a jornada parcial el número de horas a disfrutar en este apartado serían las proporcionales a su jornada laboral. La ley señala también expresamente que en el derecho de este apartado no puede comprenderse la formación que obligatoriamente deba impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en las leyes.

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

El art. 23 del ET viene a decir que los términos del ejercicio de estos derechos de promoción y formación deberán de pactarse en la negociación colectiva, La nueva redacción del ET parece querer subrayar la obligatoriedad de incluir estas cláusulas en los convenios, aunque en el convenio de campos y locales deportivos no esté incluida a día de hoy la materia de la formación continua como sucede en otros convenios. En defecto del convenio como en nuestro caso, la concreción de estos derechos deberá fijarse de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

LA NEGLIGENCIA DEL COMITÉ DE PREVENCIÓN IMPIDE COMPLETAR UN PROTOCOLO DE ACOSO ESENCIAL PARA TODOS LOS TRABAJADORES-AS DE LOS POLIDEPORTIVOS

Os vamos a contar un relato acerca del comité de prevención que no tiene desperdicio alguno y nos gustaría que lo leyerais atenta y minuciosamente debido a su extrema gravedad.

El comité de prevención es un órgano compuesto por tres miembros del comité de empresa y por la gerencia, que se reúne periódicamente para valorar todos aquellos aspectos relacionados con la seguridad y Salud Laboral de los trabajadores-ras en sus centros de trabajo y proponer soluciones y medidas al respecto.

Desde su creación en el seno de Guedan, la Sección Sindical de Comisiones ha tenido representación en este comité, pero a partir de las últimas elecciones la mayoría decidió apartarnos del mismo argumentando que UGT había obtenido un voto más que nosotros y el comité de prevención quedó constituido por Nieves Briones (ELA), Tana Bilbao (LAB) y Santiago Carballo (UGT). Cuando sucedió este hecho el comité de prevención trabajaba en un protocolo de acoso para todos los trabajadores-ras de los centros deportivos. El protocolo estaba incompleto y faltaba por concretar una serie de puntos de vital importancia relacionados con la actuación en caso de acoso por parte de usuarios-as.

No creemos que haga falta explicar lo importante que es este asunto, que afecta por igual a todos los gremios que trabajamos en los polideportivos. Un problema del que todos podemos ser víctimas y ante el cual casi todos los que trabajamos en este mundillo nos hemos tenido que enfrentar en más de una ocasión.

Durante los primeros meses no tuvimos noticia alguna de este comité lo que nos hacía sospechar que su actividad era nula. En abril nos pusimos en contacto por correo con sus tres miembros para preguntarles acerca del protocolo de acoso y su evolución. Dos de ellos, Tana Bilbao y Santiago Carballo, nos contestaron que el día 17 de abril tenían una reunión con la gerencia de la empresa. Nieves Briones ni se molestó en contestar. Unas dos semanas después de la fecha señalada volvimos a preguntar sobre el asunto en cuestión, sin recibir respuesta alguna. Más tarde comprobamos que LAB había colgado en su web el protocolo de acoso sin sufrir prácticamente modificación alguna respecto de lo que ya estaba confeccionado en el momento en el que la Sección Sindical de CCOO fue apartada de este comité.

El comité de prevención no sólo ha actuado de forma rastrera y mezquina, sino que su proceder ha sido completamente irresponsable e insultante para todos los compañeros-ras en un problema de gran importancia ante el que hoy en día nos encontramos en la más profunda indefensión y que se produce con mayor frecuencia de la que a todos-as nos gustaría.

Es impresentable que estos delegados-as después de seis meses no hayan aportado absolutamente nada a este protocolo de acoso, dejándolo inconcluso en su aspecto más importante como es el

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

relacionado con el protocolo en caso de acoso por parte de usuarios-as. Podemos afirmar sin rubor alguno que el motor de este comité de prevención ha sido esta Sección de Comisiones y que hemos sido “los culpables” de hacer cosas positivas, como la Sentencia sobre las revisiones médicas.

Una vez desaparecidos del mismo, la actividad y presencia de este órgano es meramente testimonial. Por otra parte siempre hemos tenido claro que el verdadero motivo de apartar a esta Sección del comité de prevención ha sido una represalia por nuestro activismo y por denunciar y criticar actuaciones como la que nos ocupa.

Hay otra reflexión de la que queremos haceros partícipes. Somos conscientes de que el comité de empresa es un órgano lejano y oscuro que muchos compañeros-as no saben muy bien a que se dedica y del que sólo tenéis noticia una vez cada cuatro años, cuando los-as delegables nos acercamos por los centros a pedirnos vuestro apoyo. Esta cuestión la estamos intentando subsanar desde esta Sección Sindical realizando un trabajo más activo y cercano con los compañeros-ras, visitando centros y hablando con vosotros-as sin la presión de un proceso electoral cercano y dentro de lo que nos permite nuestro tiempo. Este lamentable asunto del protocolo de acoso es una muestra muy válida que refleja el carácter del actual comité y debe hacernos reflexionar acerca de la importancia que tienen unas elecciones sindicales en esta empresa. Votar por inercia, por tradición, porque se presenta una persona que trabaja en mi centro y es muy simpático o porque ya ha venido tres veces a darme “la brasa” y así me deja en paz es también una enorme irresponsabilidad que puede acarrear terribles consecuencias como la que nos ocupa.

Las siglas de los sindicatos no los convierten en buenos ni en malos. Son las personas que integran las secciones sindicales las que hacen que funcionen bien o mal. Es evidente que existen delegados de otros sindicatos comprometidos e implicados en cumplir con sus funciones, pero por desgracia ese no es el caso de esta empresa.

Las terribles consecuencias de todo este cúmulo de despropósitos es que tengamos un protocolo de acoso incompleto al que le faltan una serie de puntos indispensables para que sea efectivo. Esperemos que jamás ninguno os encontréis en esta terrible tesitura, pero como somos conscientes que estos problemas por desgracia van a seguir produciéndose ya sabéis a quién felicitar por habernos dejado a todos en la más absoluta de las indefensiones.

LA SECCION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS INAGURA SU NUEVA PAGINA WEB

Esta Sección Sindical de CC OO inaugurará en breve su nueva página web. Hemos creído conveniente que la Sección de una empresa con más de trescientos trabajadores-ras se adapte a las nuevas tecnologías y disponga de una presencia en la red beneficiosa para todos los compañeros-ras.

En nuestra página podréis encontrar todos los boletines informativos que hemos publicado y los que publicaremos en un futuro para mantener puntualmente informados a nuestro cada vez mayor número de seguidores-ras y para congoja de nuestros detractores, que aunque no lo creáis también tenemos alguno.

Con esta iniciativa nuestro deseo es seguir realizando un trabajo de acercamiento a todos-as los compañeros, tanto de los acontecimientos que se produzcan en nuestro ámbito sindical como de aquellas noticias relacionadas con el entorno laboral que sean de interés general. Es nuestro objetivo primordial generar un vínculo más cercano entre esta Sección Sindical con todos aquellos compañeros-as que lo deseen e intentar acabar poco a poco con esa sensación generalizada y entendible de que las Secciones

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





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

Sindicales que conforman el comité son algo ajeno, extraño y lejano. Desde luego que por nosotros no va a quedar y seguiremos recorriendo los centros y manteniendo el contacto directo con todos vosotros-as. Consideramos que esta página será otro instrumento muy útil a la hora de lograr nuestros objetivos, teniendo en cuenta la dificultad que nos supone llegar a todos y cada uno de vosotros-as debido a vuestra diversidad de horarios.

Nuestra meta primordial a corto plazo de poner en marcha la página ya está cumplido y el esfuerzo para conseguir nuestro propósito ha sido considerable. Ahora poco a poco intentaremos mejorarla y desarrollarla día a día para que sea lo más completa posible y para que pueda ser otro nexo de unión entre esta Delegación Sindical y todos vosotros-as también hemos incorporado un buzón de sugerencias para que podáis realizarnos consultas así como aportar vuestras ideas y reflexiones.

La elaboración de este boletín con noticias de interés general, la identificación de los SOS y de los Monitores Deportivos, y del personal del Control en la lista de subrogables o la elaboración de la página web han sido las tareas en las que esta Sección Sindical ha ocupado su tiempo realizando una labor ardua y costosa que ha terminado dando sus réditos.

Estamos convencidos de que de aquí al verano no se darán grandes novedades en el terreno sindical y por ello nos despedimos con este boletín hasta después de las vacaciones. Sin embargo, que nadie dude que si nos equivocamos al respecto volveremos a afilar la fina pluma para batirnos en duelo con el comité si así procediera.

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



PONTE en
marcha